

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo  
de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday, 2022**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

**Autora:**

Valdivia Fabian, Dominica Mirian

**Asesor:**

López Morillas, Alejandro Fortunato

**Código ORCID:** [0000-0003-1263-6885](https://orcid.org/0000-0003-1263-6885)

**Cajamarca - Perú**

**2023**

## Índice general

Índice general.....	i
Índice de tablas .....	ii
Palabras Clave.....	iii
Constancia de Originalidad Turnitin.....	iv
Título.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Introducción .....	1
Metodología.....	29
Resultados.....	22
Análisis y Discusión .....	37
Conclusiones.....	42
Recomendaciones .....	44
Referencias Bibliográficas.....	46
Anexos .....	49

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Nivel del clima organizacional.....	22
<b>Tabla 2</b> Nivel de las dimensiones del clima organizacional.....	23
<b>Tabla 3</b> Nivel del desempeño laboral.....	24
<b>Tabla 4</b> Nivel de las dimensiones del desempeño laboral .....	25
<b>Tabla 5</b> Caracterizacion de las variables: clima organizacional.....	26
<b>Tabla 6</b> Caracterizacion de las variables: desempeño laboral .....	28
<b>Tabla 7</b> Prueba de normalidad .....	29
<b>Tabla 8</b> Correlación de la autonomia individual y el desempeño laboral .....	30
<b>Tabla 9</b> Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.....	31
<b>Tabla 10</b> Correlación del grado de estructura y el desempeño laboral .....	33
<b>Tabla 11</b> Correlacion del tipo de recompensa y el desempeño laboral .....	34
<b>Tabla 12</b> Correlación de apoyo y el desempeño laboral .....	35
<b>Tabla 13</b> Correlación del clima organizacional y el desempeño laboral.....	36

### Palabras Clave

<b>Tema</b>	Clima organizacional, desempeño laboral
<b>Especialidad</b>	Administración
<b>Línea de Investigación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Línea : Talento humano</li><li>• Área : Ciencias Sociales</li><li>• Sub Área : Economía y negocios</li><li>• Disciplina : Negocios y Management</li></ul>

### Keywords:

<b>Theme</b>	organizational climate, work performance
<b>Specialty</b>	Administration
<b>Line of research OCDE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Líne : Human Talent</li><li>• Área : Social Sciences</li><li>• Sub Área : Economy and business</li><li>• Discipline : Business and management</li></ul>



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday, 2022**" del (a) estudiante: **VALDIVIA FABIAN DOMINICA MIRIAN**, identificado(a) con Código N° **1916100015**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **29%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 17 de agosto de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
  
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

## **Titulo**

Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la  
Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday, 2022

## Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo principal describir la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Condebamba, Cauday, 2022. En ella la metodología de estudio fue de tipo aplicada de nivel descriptivo correlacional con diseño no experimental y de corte transversal. Así mismo su población y muestra estuvo conformada por 30 trabajadores, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario hecho por 28 preguntas cerradas para las variables. En cuanto a la prueba de confiabilidad se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.742 para la primera variable y 0.738 para la segunda variable siendo mayor al parámetro establecido ( $>0.700$ ). Asimismo, se validó el instrumento por 03 juicio de expertos. Se utilizó el SPSS v26, y como resultados se obtuvieron que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.747, lo que significa que existe una alta correlación positiva entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral. Y con un nivel de significancia menor al 5% ( $0.000 < 0.05$ ). Por lo que se concluyó que el clima organizacional está relacionado con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Condebamba, Cauday, 2022.

## **Abstract**

The foremost impartial of this training stood near describe the association amid administrative climate and employment recital of the directorial run of the District Municipality of Condebamba, Cauday, 2022. The schoolwork procedure was applied at a expressive correlational equal by a non-investigational then cross-section project. Likewise, its populace and taster entailed of 30 workers, using the survey technique and the questionnaire ended up of 28 closed enquiries for the variables as an instrument. As for the reliability test, a Cronbach's Alpha of 0.742 was obtained for the initial inconstant then 0.738 aimed at the additional adjustable, which is higher than the established parameter ( $>0.700$ ). Likewise, the device was legalized by 03 practiced decision. SPSS v26 was used, and the results showed that Spearman's Rho coefficient was 0.747, which means that there is a tall optimistic connection among the variables administrative temperature then exertion routine. And through an implication close of less than 5% ( $0.000 < 0.05$ ). Consequently, it was decided that the structural weather is connected to effort recital in the District Municipality of Condebamba, Cauday, 2022.

## 1. Introducción

Como antecedentes, según, Requejo (2022) en su tesis en Chiclayo “Clima organizacional y desempeño del funcionario de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz” el propósito del estudio fue definir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de funcionarios. Utilizando un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y corte transversal, se desarrolló con una muestra de 38 trabajadores seleccionados mediante muestreo censal. Se recolectaron datos a través de dos cuestionarios. Los hallazgos revelaron que el 68.4% de los participantes presentaba un clima organizacional bajo, mientras que el 39.5% mostraba un desempeño laboral promedio. Se encontró una relación significativa y positiva entre las variables ( $p = .000$ ;  $rho = .69$ ), concluyendo que la variación del clima organizacional influía en la variación del desempeño laboral en sentido contrario.

Najarro (2022) desarrolló una investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral del servidor público de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochiri” El estudio buscó definir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de 43 funcionarios, distribuidos en 12 trabajadores de seguridad ciudadana, 15 de parques, jardines y servicios generales y 16 administrativos. Se adoptó una metodología cuantitativa, de nivel correlacional y corte transversal, utilizando la encuesta como técnica y un cuestionario específicamente diseñado para esta investigación como instrumento. Los resultados mostraron que el 72.1% de los participantes tenía un clima organizacional medio y el 83.7% un alto desempeño laboral. Se identificó una correlación directa pero no significativa entre el clima organizacional y el desempeño general ( $p = 0.561$ ;  $rho = 0.91$ ) y sus dimensiones productividad ( $p = 0.093$ ;  $rho = 0.260$ ) y eficiencia ( $p = 0.839$ ;  $rho = 0.32$ ). Sin embargo, se halló una relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión eficiencia del desempeño laboral ( $p = 0.029$ ;  $rho = 0.333$ ).

Asimismo, Figueroa (2022) La tesis desarrollada en Huaraz en 2022 buscó determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del trabajador administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz. Se empleó una

investigación aplicada, de diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional con una muestra de 95 trabajadores administrativos. A través de una encuesta, se utilizó un cuestionario con 15 preguntas sobre el clima organizacional y 19 sobre desempeño laboral. Los resultados indicaron una correlación Rho de Spearman de 0.792 y una significancia de 0.00, menor a 0.05, proporcionando evidencia estadística para aceptar la hipótesis de que el clima organizacional influye en el desempeño laboral de dichos trabajadores. En conclusión, el clima organizacional tiene una influencia significativa en el desempeño de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz en 2022.

Aguar (2021) en su tesis de grado "*Clima organizacional y desempeño laboral del funcionario del Gobierno Autónomo Descentralizado de la zona cinco*", tuvo como objetivo principal establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios de la zona cinco en Ecuador. Para ello, se adoptó una metodología de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y un alcance correlacional. La población estudiada consistió en 95 trabajadores de los cuales el 49.5% eran mujeres y el 50.5% hombres. Se empleó un cuestionario compuesto por 22 interrogantes como instrumento de medición. Tras el análisis, los resultados revelaron una correlación significativa y positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral, subrayando la influencia directa del primero sobre el segundo.

Tafur (2021) en su tesis de grado "*Clima organizacional y desempeño laboral del colaborador en el Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza*" se propuso identificar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral del colaborador de la entidad mencionada. Empleando una metodología con diseño no experimental de nivel correlacional, se manejó el muestreo censal para analizar a una muestra de 80 trabajadores. La técnica seleccionada para la recopilación de datos fue la aplicación de cuestionarios diseñados específicamente para esta investigación. Los resultados obtenidos mostraron una correlación no significativa e inversa ( $p = .139$ ;  $rho = -.167$ ) entre el clima organizacional y el desempeño laboral, concluyendo que, en este contexto particular, el clima organizacional no influye de manera determinante en el rendimiento del trabajador.

Chávez (2021) en su estudio “*Clima organizacional y desempeño laboral en personal administrativo de una municipalidad en el departamento de Arequipa, 2021*”, buscó determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Arequipa. Utilizando una metodología cuantitativa de corte transversal y nivel correlacional descriptivo, se enfocó en una población total de 343 sujetos, seleccionando una muestra de 153 funcionarios a través de un muestreo probabilístico. Para recolectar la información, se aplicaron dos cuestionarios: Clima organizacional y Desempeño laboral. Los resultados evidenciaron un clima organizacional promedio del 20.3% y un buen desempeño laboral del 26.8%, destacando una mayor presencia en mujeres. Se encontró una correlación significativa y directa entre ambas variables ( $p = .000$ ;  $rho = .577$ ) y también entre las dimensiones de comunicación ( $p = .000$ ;  $rho = .482$ ), autonomía ( $p = .000$ ;  $rho = .687$ ) y motivación ( $p = .000$ ;  $rho = .361$ ) del clima organizacional con el desempeño laboral. Esto indica la relevancia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo en el contexto estudiado.

En la tesis de grado de Mendoza (2021) titulada “*Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2021*”, se propuso como objetivo general relacionar el clima organizacional con el desempeño laboral de trabajadores públicos. Utilizando un enfoque cuantitativo y un nivel de investigación correlacional, se determinó la participación de 68 sujetos, distribuidos en diferentes áreas como logística, gestión y finanzas, presupuestos e inversión, contrataciones, talentos humanos, saneamientos prediales, y gestión tributaria. Para obtener datos, se empleó un cuestionario estructurado como instrumento de evaluación. Los resultados mostraron una vinculación significativa y positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral ( $p = .000$ ;  $rho = .644$ ), así como entre las dimensiones de comunicación ( $p = .000$ ;  $rho = .577$ ), motivación ( $p = .000$ ;  $rho = .466$ ), e involucramiento laboral ( $p = .000$ ;  $rho = .540$ ) con el desempeño laboral. Esto sugiere que un clima organizacional favorable está estrechamente vinculado con un mejor desempeño laboral en la entidad mencionada.

La tesis de licenciatura realizada por Ochoa y Vicuña (2021) tuvo como objetivo general establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa de transporte SHON'S, ubicada en Lima, Perú. La metodología empleada se enmarcó en un enfoque descriptivo correlacional con un diseño de corte transversal no experimental. La población de estudio estuvo conformada por los colaboradores de dicha empresa. La muestra escogida para el estudio consistió en 26 colaboradores, a quienes se les aplicó un cuestionario diseñado específicamente para esta investigación. Los resultados obtenidos revelaron que el 36% de los colaboradores presentaron un nivel de desempeño laboral alto, mientras que el 38% indicó un clima organizacional de nivel alto. Los hallazgos estadísticos demostraron una correlación significativa entre el desempeño laboral y diferentes aspectos del clima organizacional, tales como las políticas y procedimientos ( $r = 0.219$ ,  $p = 0.000$ ), la estructura organizacional ( $r = 0.406$ ,  $p = 0.000$ ) y el clima organizacional en sí ( $r = 0.578$ ,  $p = 0.000$ ). En consecuencia, se concluyó que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el colaborador de la compañía de transporte SHON'S, respaldando la hipótesis desarrollada en el estudio.

En la investigación realizada por Sánchez (2020) en Lima, se exploró la conexión entre el ambiente laboral y la eficacia del equipo administrativo de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz en 2018. Este estudio, de carácter cuantitativo y diseño descriptivo-correlacional, empleó un cuestionario basado en la escala de Likert aplicado a 63 empleados administrativos. El análisis, hecho con el software SPSS-25, reveló una fuerte correlación positiva entre las variables principales ( $r=0,761$ ). Al examinar las subdimensiones, se encontró una correlación insignificante entre la autonomía personal y las habilidades laborales ( $r=0,177$ ); una correlación moderada entre la estructura del puesto y el desempeño ( $r=0,525$ ), así como entre el tipo de recompensa y la eficiencia ( $r=0,510$ ); y una correlación baja entre la consideración, gratitud y apoyo, y el perfil del trabajador ( $r=0,356$ ). Las pruebas estadísticas confirmaron la relación entre el ambiente laboral y el desempeño ( $t=2,189$ ) y entre la recompensa y la eficacia ( $t=-2,209$ ). Sin embargo, otras hipótesis, como la relación entre autonomía y habilidades laborales ( $t=-1,247$ ), estructura del puesto y

desempeño ( $t=-1,323$ ) y consideración y perfil del trabajador ( $t=1,531$ ) no se validaron.

En una investigación efectuada por Jave (2020) en Cajamarca, Perú, se exploró cómo el ambiente interno de una organización impacta en el rendimiento de sus empleados, específicamente en la I.E. Los Rosales N°82011 durante el año 2019. Este estudio cuantitativo, transversal y no experimental, se basó en encuestas aplicadas a 20 integrantes de la entidad educativa. De los hallazgos más destacados, Jave reportó que el desempeño laboral es alto para el 40% de los colaboradores, mientras que un 50% percibe el ambiente laboral como sobresaliente. Adicionalmente, a través del coeficiente de Spearman, identificó una correlación de 0.397 ( $p=0.000$ ) entre estas dos variables. De este modo, se concluyó que hay una correlación notable y positiva entre el ambiente en la organización y el rendimiento laboral en dicha institución educativa en Cajamarca.

Además, Livias (2020) en su tesis en la ciudad de Ancash, buscó definir la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del trabajador de una municipalidad. Utilizó un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, centrado en una muestra de 25 empleados. Para recopilar datos, se sirvió de encuestas basadas en cuestionarios, con 14 ítems para el clima organizacional y 13 para el desempeño laboral. Estos cuestionarios demostraron confiabilidad, con un Alfa de Cronbach de 0,788 y 0,816, respectivamente. A través de la prueba estadística Rho de Spearman con un margen de error del 5%, encontró una correlación moderada entre las variables, con un coeficiente  $\rho=0,616$  y  $p=0,001$ . Como conclusión, se delimitó una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Mera (2020), en su tesis en Cajamarca: “*Compromiso laboral y desempeño laboral en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Cutervo, Cajamarca.*” el propósito principal de la autora fue verificar la correlación existente entre el Compromiso Laboral y el Desempeño Laboral del personal perteneciente a la UGEL Cutervo en el año 2019. En términos metodológicos, se efectuó un estudio de enfoque descriptivo. El grupo poblacional objeto de estudio abarcó a 145 empleados, y la

muestra seleccionada se compuso de 105 individuos. El método de recolección de datos empleó encuestas como técnica, utilizando cuestionarios como instrumento. El resultado obtenido señala que existe una relación significativa entre el compromiso laboral y el desempeño laboral, con un valor de  $r < 0.05$ , indicando la aceptación de la hipótesis de la investigación. De esta manera, esta tesis sustenta de manera precisa y respaldada en datos estadísticos la conexión entre el compromiso laboral y el desempeño laboral en el contexto de la UGEL Cutervo.

En su tesis de grado, Castillo (2019) se propuso investigar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una compañía constructora, con el objetivo de identificar posibles efectos en los colaboradores y, por ende, en la empresa en sí. El estudio se efectuó mediante un enfoque de diseño correlacional. La población de estudio comprendió a 34 empleados, con una muestra del mismo tamaño. La recolección de datos se realizó utilizando un método de muestreo censal y se aplicaron encuestas a los participantes. Los cuestionarios utilizados para evaluar el clima organizacional y el desempeño laboral demostraron una alta confiabilidad, con valores de alfa de Cronbach de 0.959 y 0.957, respectivamente. El resultado reveló una correlación positiva significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.866 y un valor de  $p$  de 0.000. En consecuencia, mejorar el clima organizacional impacta positivamente en el desempeño laboral dentro de la empresa estudiada. Estos hallazgos destacan la importancia de promover un ambiente organizacional favorable para optimizar el rendimiento del personal en la organización.

Fabián (2019) En su investigación de tesis de maestría llevada a cabo en Cajamarca, Perú, tuvo como objetivo principal analizar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral del trabajador administrativo de la UNC en el año 2018. El estudio adoptó un enfoque de investigación básica con un diseño correlacional explicativo de naturaleza no experimental y alcance transversal. Para ello, se administraron un total de 476 cuestionarios a la muestra conformada por el personal administrativo de la universidad. Los resultados obtenidos indicaron la presencia de relaciones significativas entre diversos aspectos: las estructuras organizacionales y los desempeños laborales ( $R^2=0.742$ ), los valores y el desempeño

laboral ( $R^2=0.573$ ), el ambiente de trabajo y la motivación con el desempeño laboral ( $R^2=0.693$ ), así como entre el clima organizacional y el desempeño laboral ( $R^2=0.710$ ). A raíz de estos hallazgos, la autora concluyó que efectivamente existe una conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo en la universidad. Este resultado resalta el valor de un entorno organizacional apropiado para mejorar la productividad y satisfacción laboral del personal en el ámbito universitario

En la tesis de licenciatura de Peralta (2019) efectuada en Piura, Perú, se propuso definir la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una firma de Outsourcing en Lima. Utilizando el coeficiente de Pearson como técnica estadística, evaluó aspectos como políticas y procedimientos y la estructura organizacional en relación al desempeño laboral. De la población analizada, se encontró que el 57% poseía un clima organizacional alto y el 54% un elevado desempeño laboral. Los resultados arrojaron coeficientes de Pearson de 0.456, 0.420 y 0.531 con significancia ( $p=0.000$ ) para las mencionadas relaciones respectivamente. En conclusión, Peralta determinó una relación significativa entre los climas organizacionales y los desempeños laborales.

En la tesis de grado de Castillo (2019), se exploró la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa constructora con el objetivo de entender las variaciones en el desempeño del colaborador. Utilizando un diseño correlacional, se estudió a una población y muestra de 34 trabajadores a través de un muestreo censal. Para recolectar los datos, se emplearon cuestionarios con una alta confiabilidad, reflejada en un alfa de Cronbach de 0.959 para clima organizacional y 0.957 para desempeño laboral. El resultado resalta una correlación positiva alta con un R de Spearman de 0.866 y un p-valor de 0.000, concluyendo que un mejor clima organizacional está asociado a un mejor desempeño laboral en la empresa.

En la tesis de Colchado (2018) titulada "Clima organizacional y desempeño del colaborador del área de Gestión Administrativa: UGEL Casma - 2017", se delimitó como objetivo principal analizar la incidencia de los climas organizacionales en los desempeños laborales. El estudio adoptó una metodología no experimental transversal.

Centrando su atención en los servidores y funcionarios de la UGEL como población de estudio, se seleccionó una muestra compuesta por 18 servidores. Para recolectar los datos pertinentes, se optó por la técnica de la encuesta, empleando como principal herramienta el cuestionario. El resultado reveló una correlación positiva significativa con un valor del 70%. Así, la investigación concluye que existe una influencia notable del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL Casma durante el año 2017.

En el estudio de Medina (2018) titulada "Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la UGEL, Tacna 2018", se propuso como objetivo principal definir el grado de relación entre las variables en cuestión. Adoptando una metodología descriptivo correlacional, el estudio tomó como población a los colaboradores y directores de la UGEL Tacna, de la cual se extrajo una muestra compuesta por 63 servidores. Para la recolección de datos, se manejó la técnica de encuesta, empleando un cuestionario como instrumento principal. Los hallazgos evidenciaron una relación positiva entre las variables, con un porcentaje significativo de 60.3%. De esta manera, la investigación concluye que el clima organizacional posee una influencia positiva en el desempeño laboral del personal de la UGEL Tacna durante el año 2018.

En la tesis de Pastor (2018), se diseñó como objetivo principal definir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del trabajador administrativos. Para comprobar esta hipótesis, se adoptó una metodología con un diseño correlacional, y se efectuó una encuesta utilizando dos cuestionarios distintos. La muestra estudiada estuvo desarrollada por 280 trabajadores administrativos activos en el 2016. Los resultados revelaron un alto valor de correlación, con un Rho de Spearman de 0,941, que indica una relación significativa. Además, el valor de sigma (bilateral) fue de 0,004, lo que, al ser inferior a 0,05, sugiere que se debe aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula. A partir de estos hallazgos, Pastor concluyó la necesidad de desarrollar planes de sostenibilidad y planteó capacitaciones en destrezas blandas para el personal gerencial, con el objetivo de mejorar la comunicación y el trabajo en equipo. También propuso la realización de cursos de especialización para todo el personal, para que se sientan más capacitados en sus respectivos puestos.

Chunga (2018) desarrolló una investigación en Lima con el propósito de determinar si existía una relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral en el trabajador de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura durante el año 2018. Utilizando una metodología no experimental de diseño descriptivo y correlacional, no hubo manipulación de las variables. La recolección de datos se efectuó mediante un cuestionario que constaba de 23 ítems para la variable clima organizacional y 14 ítems para el desempeño laboral. El estudio consideró a una población de 40 trabajadores, de los cuales 36 trabajadores de la municipalidad conformaron la muestra seleccionada. Los hallazgos demostraron una correlación positiva muy alta entre las variables, con un  $r$  de 0.871 y un  $p\_valor$  de 0.000, indicando que el 75.8% ( $r^2$ ) del desempeño laboral puede ser explicado por el clima organizacional. Además, se encontraron correlaciones altamente significativas entre diversas dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral, como Estructura Organizacional ( $r=0.789$ ,  $p\_valor=0.000$ ), Procesos Organizacionales ( $r=0.919$ ,  $p\_valor=0.000$ ), Liderazgo ( $r=0.782$ ,  $p\_valor=0.000$ ), Motivación ( $r=0.768$ ,  $p\_valor=0.000$ ), y Comunicación ( $r=0.722$ ,  $p\_valor=0.000$ ). La investigación concluyó que un clima organizacional óptimo resulta en un mejor desempeño del trabajador de dicha municipalidad.

En lo referente a las **bases teóricas de las variables; sobre el clima organizacional; según Rivera et al. (2018)** El monitoreo constante del ambiente laboral en las organizaciones es esencial, ya que de él se deriva la retención y satisfacción de los empleados. Una gestión deficiente de este ambiente puede resultar en la pérdida significativa de recursos valiosos. Además, es fundamental entender la interrelación entre las relaciones interpersonales, el bienestar emocional y el ambiente laboral. No es suficiente atender solamente las necesidades económicas del personal; es igualmente crucial fomentar su crecimiento profesional. **Meriño y Martínez (2018)** el clima organizacional es esencial para entender las actitudes y comportamientos laborales de los empleados, así como su nivel de satisfacción y rendimiento. Factores como el bienestar en el trabajo, la aspiración al éxito, la conexión con otros y la

búsqueda de influencia son derivados y reflejo de este ambiente en la organización. Estos elementos, a su vez, influyen directamente en la productividad general de la empresa y en el desempeño de cada individuo. Además, **Peña, Díaz (2013, citado en Jijón y Fierro, 2016)** El ambiente laboral tiene un impacto notable en la motivación y conducta de los empleados de cualquier organización, influyendo en aspectos como la eficiencia, el contento laboral y la permanencia en el puesto. Así, al explorar el clima organizacional, se logra un entendimiento más profundo sobre las dinámicas laborales y la calidad del desempeño en el contexto de la organización. **(Jijón & Fierro, 2016)**. Así mismo **Murrieta, Ochoa y Córdova (2019)** El clima organizacional refleja la esencia persistente del entorno interno en el que los componentes de una entidad operan e influye en sus comportamientos. Aunque este clima puede diferir entre las distintas áreas de una entidad, es esencial recordar que, si observamos detenidamente, podríamos identificar tantos matices de clima como individuos y secciones existen dentro de la empresa. No obstante, es el comportamiento colectivo de los individuos lo que determina con más precisión el clima organizacional general. Para entender realmente cómo un empleado siente y experimenta este clima, debemos tener en cuenta sus opiniones sobre su entorno de trabajo y cómo percibe sus interacciones con sus colegas dentro de esa organización.

Goncalves (2005) destaca diversas características esenciales del **Clima Organizacional**. Este se define por las cualidades, ya sean externas o internas, del ambiente en el que los empleados desempeñan sus funciones. Estas particularidades son reconocidas, ya sea directa o indirectamente, por todos aquellos que forman parte de la organización y trabajan en dicho entorno. Sin embargo, es crucial entender que cada persona en la empresa tiene su propia interpretación y percepción del ambiente laboral. Esta variedad en las percepciones es precisamente lo que conforma y da forma al clima organizacional.

El clima organizacional no solo se define por percepciones constantes y prolongadas, sino que también puede ser influenciado por variaciones temporales en las actitudes de los trabajadores. Estos cambios pueden ser el resultado de diversas situaciones, como reestructuraciones laborales, ajustes salariales o períodos de alta

presión como el cierre anual. Por ejemplo, un incremento generalizado en la motivación puede señalar una mejora en el clima organizacional, reflejando un mayor entusiasmo por el trabajo. Aunque estas características del clima tienden a ser estables en el tiempo, es importante resaltar que pueden variar notablemente entre diferentes organizaciones e incluso entre distintos departamentos de una misma empresa.

Como **dimensiones del clima organizacional**, tenemos según **Brunet (2004)**, el clima organizacional depende de cuatro dimensiones: **Autonomía Individual**. Esta faceta aborda el sentido de responsabilidad individual, la capacidad de actuar con autonomía y la flexibilidad de las normativas dentro de una organización. En el núcleo de esta dimensión yace la premisa de que un individuo tiene la potencialidad de ser el arquitecto de su destino, manteniendo un control significativo sobre sus propias decisiones. **Grado de estructura**: Esta dimensión evalúa hasta qué punto los líderes transmiten y establecen claramente los procedimientos y enfoques de trabajo a los empleados y equipos colaboradores. Esta faceta analiza en qué medida los líderes no solo comunican de manera efectiva, sino que también establecen de manera detallada y coherente los métodos de operación y colaboración a los trabajadores bajo su supervisión. Esta dimensión sugiere una mayor profundidad en la estructuración y transmisión de la información, lo que contribuye a una mayor claridad y eficiencia en la ejecución de tareas y proyectos. **Tipo de Recompensa**: Se refiere al ámbito financiero de los salarios y las oportunidades que los empleados tienen para acceder a ascensos y mejoras en su posición laboral. Esta categoría abarca no solo la remuneración monetaria, sino también las perspectivas de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización. Al profundizar en este aspecto, se explora cómo las recompensas económicas y las opciones de progreso influyen en la motivación y el compromiso del trabajador, y cómo la compañía valora y promueve el avance de su personal. **Apoyo**: Esta dimensión alude a la asistencia y estímulo que un líder pueda ofrecer a sus colaboradores directos. Se trata de cómo los superiores respaldan y fomentan el crecimiento y desempeño de sus subordinados. Profundizando en este aspecto, se examina cómo los líderes brindan orientación, motivación y recursos necesarios para el éxito de sus equipos, lo que puede tener un impacto significativo en la confianza, la moral y la productividad de los empleados. Esta dimensión refleja la

importancia de la relación entre líder y equipo en la consecución de objetivos y el desarrollo profesional.

En base a la **segunda variable de estudio desempeño laboral** se ha considerado los siguientes autores: Por su parte **López et al., (2021)** La ejecución laboral implica la manera en que los empleados operan de manera efectiva para apoyar al logro de las metas de la organización. Explicado de manera diferente, se refiere al rendimiento exhibido por los trabajadores al llevar a cabo sus responsabilidades en el contexto profesional. Profundizando en esta noción, se explora cómo la eficiencia y eficacia con la que los empleados desempeñan sus tareas en el entorno de trabajo impactan directamente en la consecución de los propósitos empresariales. Esta dimensión subraya cómo la calidad de la labor individual influye en el éxito colectivo y en el cumplimiento de metas organizativas. (**Landy, 2005, citado en López-Martínez et al., 2021**), Por otro lado, **Matabanchoy, Álvarez & Riobamba, (2019)**. El factor general del rendimiento en el trabajo es una agrupación de los principales ámbitos de rendimiento y existe un sólido respaldo a una estructura compuesta por tres dominios primarios de los desempeños laborales: ejecución de acciones, desempeños contextuales y evitación de la conducta laboral contraproducente. Estos tres aspectos presentan claras distinciones en el comportamiento humano y el rendimiento dentro del entorno laboral. Las diferencias individuales en el rendimiento se hacen evidentes al considerar factores como la educación, la capacitación y la experiencia. En otra perspectiva, el rendimiento en la ejecución de tareas se relaciona con llevar a cabo las funciones laborales fundamentales. Para ser más específicos, esto significa las tareas y conducta que en primer lugar apoyan al objetivo central de la entidad, ya sea la producción de bienes o la prestación de servicios. En segundo lugar, estos comportamientos son reconocidos de manera formal como parte integral del trabajo. En términos generales, engloba las conductas que contribuyen al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades asociadas con una posición laboral específica. Profundizando aún más, esto implica cómo las acciones individuales influyen en la consecución de los objetivos organizativos y cómo se valoran dentro del contexto de las expectativas laborales y los roles asignados. (**Bohórquez et al., 2020**). Por ende, el concepto abarcativo del rendimiento laboral global refleja las contribuciones integrales

de cada trabajador a la entidad al considerar tanto la efectividad en las tareas fundamentales, como la influencia positiva en los ambientes psicológicos y sociales, además de la falta de conductas perjudiciales y contraproducentes. En este sentido, el rendimiento laboral global hace referencia al valor esperado unido al comportamiento productivo e improductivo relacionado con los desempeños de un empleado en una entidad durante un periodo determinado. La medición del rendimiento laboral puede llevarse a cabo mediante enfoques objetivos que se basan en el logro de metas, o a través de la evaluación de comportamientos laborales utilizando calificaciones proporcionadas por los supervisores en relación al desempeño de tareas. (Bohórquez et al., 2020). Por otro lado, según Cieza et al. (2021), el rendimiento laboral es una variable que abarca diversas dimensiones, como el rendimiento en tareas específicas, adaptabilidad y proactividad en diferentes situaciones, así como el rendimiento contraproducente. Esto resalta cómo el rendimiento trasciende los roles ejecutivos en el trabajo y la necesidad de abarcar una variedad de aspectos para su medición y evaluación. Finalmente, en su análisis, Chiavenato (2019) expresó que el rendimiento laboral se refiere a las acciones y conductas que un empleado lleva a cabo con el propósito de cumplir los objetivos establecidos. Esta perspectiva subraya cómo el rendimiento laboral representa la táctica personal que el trabajador emplea para alcanzar los objetivos previamente definidos. Profundizando en esta concepción, se puede entender que el enfoque está en la manera en que un individuo dirige sus esfuerzos y habilidades para lograr los resultados deseados en el contexto laboral.

Y como características **del desempeño laboral**: Siguiendo la perspectiva de Furnham (2000), las competencias laborales se fundamentan en las habilidades, conocimientos y aptitudes que se espera que los empleados apliquen en sus funciones. Estas competencias implican mantener niveles efectivos de desempeño en diversas circunstancias, entornos, responsabilidades y relaciones interpersonales. **La capacidad de comunicación**, en este contexto, se refiere a la habilidad de las personas para transmitir sus ideas o conocimientos de manera efectiva, ya sea hacia un individuo o un grupo. Esto abarca la capacidad de adaptar el lenguaje y la presentación de información para asegurarse de que el receptor comprenda plenamente las ideas expresadas. **La iniciativa se relaciona** con la capacidad de influir en personas,

situaciones o eventos con el fin de alcanzar los objetivos propuestos. Además, implica la destreza de crear oportunidades y situaciones en lugar de simplemente esperar a que se presenten. **El conocimiento** está vinculado con la capacidad del individuo para mantenerse actualizado sobre las tendencias y avances en su área de interés o laboral. También hace referencia al nivel de conocimiento técnico o profesional que una persona ha adquirido en función de su experiencia, educación o campo de trabajo. **El trabajo en equipo** significa la capacidad de los individuos para participar y colaborar de manera efectiva en grupos, con el propósito de lograr metas compartidas y mejorar el rendimiento general de la organización. Al mismo tiempo, esto contribuye a crear un entorno laboral más positivo. **Los estándares de trabajo** implican la habilidad de cumplir y superar los objetivos establecidos por la empresa. Además, se trata de obtener información precisa y valiosa que permita una retroalimentación efectiva para mejorar continuamente el sistema.

Dichas **dimensiones del desempeño laboral son:** Según Nieves & Ruz (2013), El desempeño laboral se refiere a la manera en que el empleado efectúa sus tareas laborales, y su efectividad se mide a través de revisiones realizadas por el empleador. Durante estas evaluaciones, se consideran diversos aspectos como la habilidad para liderar, la eficiencia en la gestión del tiempo, las destrezas en organización y la productividad individual del trabajador. Estas evaluaciones suelen llevarse a cabo de manera anual y desempeñan un papel fundamental en la toma de decisiones asociadas con ascensos o incluso la terminación del contrato laboral del empleado en cuestión. **Nieves & Ruz (2013)**, nos habla de las siguientes dimensiones: **Habilidades organizacionales:** Consiste en organizar, establecer prioridades, planificar y ejecutar acciones alineadas con los objetivos específicos, poniendo un fuerte énfasis en las tareas que requieren desarrollo. Este enfoque implica estructurar las actividades de manera que estén en sintonía con metas definidas, determinando cuáles merecen mayor atención y tiempo, y luego llevando a cabo las acciones necesarias para lograr un progreso efectivo hacia esos objetivos. **Motivación,** La manera en que los empleados se desenvuelven desempeña un papel fundamental en la amplificación de los niveles de productividad, el grado de contento experimentado en el entorno laboral y la excelencia que caracteriza a los resultados laborales. Los patrones de conducta y las

interacciones de los trabajadores impactan de manera directa en su habilidad para colaborar de manera eficaz, llevar a cabo sus responsabilidades con destreza y nutrir una conexión arraigada con sus roles. **Gestión del tiempo:** La administración del tiempo engloba la habilidad para estructurar actividades de manera estratégica, establecer límites temporales para cada tarea y llevarlas a cabo hasta su finalización. Implica la capacidad de planificar con precisión, definiendo la secuencia y la duración de las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos. **Productividad:** La productividad se refleja en la relación entre los resultados obtenidos, tanto en términos de productos como de recursos aprovechados, y el tiempo invertido en su realización. Representa la capacidad de generar un mayor rendimiento utilizando eficientemente los recursos disponibles, lo que a su vez implica una utilización más efectiva del tiempo disponible.

Además, la investigación **se justifica** en 04 criterios de la siguiente manera: **Es teórico** es conveniente realizar esta investigación, será de mucha utilidad al colaborador de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday, pudiendo aplicarlas durante su formación en su centro laboral para crear un apropiado clima organizacional y un óptimo desempeño laboral, y que el colaborador se perciba parte del proyecto y que se involucren en el logro del objetivo. **Es científico** el presente estudio se justifica en la medida que los resultados de este estudio permitirán a los administrativos de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday para alcanzar resultados como es el desempeño laboral entre colaboradores externos. Razón por la cual, dicho análisis se torna muy interesante, para los trabajadores de la municipalidad. Ya que con la investigación se obtuvo un análisis real del escenario por la cual se encuentra atravesando la entidad del estudio, determinando además cuales son los factores que vienen influyendo directamente en la excelencia en el desempeño y atención a la población. **Es social** La Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday reconoce que sus colaboradores administrativos son el activo más importante, por ello busca mejorar sus condiciones de vida, mediante el cuidado de sus necesidades tanto laborales como personales, y su aporte a nuestra sociedad de brindar una buena calidad de servicio hacia la población. **Es metodológica** porque se basa en la aplicación de un instrumento de investigación, porque es posible identificar la relación entre variables.

Respecto a lo antes mencionado, se planteó como **problema principal**: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Condebamba Cauday, 2022?

Asimismo, sobre **conceptualización y operacionalización de las variables** de estudio se da de la siguiente manera: Como **definición conceptual de la variable El clima organizacional** Según Martínez (2003), el clima organizacional se define como la percepción colectiva y compartida que los componentes de una organización tienen sobre el ambiente laboral en el que se desenvuelven. Esta percepción abarca aspectos como las relaciones interpersonales, las comunicaciones, las políticas y prácticas de gestión, así como la estructura organizativa. El clima organizacional incide en las motivaciones, las satisfacciones laborales y el compromiso del empleado, impactando en sus desempeños y contribuciones al logro de las metas de la entidad. Por otro lado, la **definición Operacional de la variable clima organizacional** es la percepción individual y agrupada que tienen los directivos, empleados de una entidad, producto de sus experiencias e interacciones en el ambiente en que trabajan diariamente y que afecta su desempeño.

Esta variable de clima organizacional será medida por las siguientes dimensiones, según Martínez (2003): la **Autonomía Individual**: La Autonomía Individual engloba la responsabilidad asumida por los individuos, su capacidad para operar de manera independiente dentro del contexto organizativo y la flexibilidad de las reglas establecidas por la empresa. Un aspecto central de esta dimensión radica en permitir a cada persona actuar como su propio líder y mantener un nivel de control sobre sus decisiones. El **Grado de estructura**: El Nivel de Estructura evalúa la extensión en la cual los empleados y los procedimientos laborales son definidos y transmitidos por los líderes y supervisores de la organización. Esta dimensión es un indicador del grado de claridad y formalidad presente en la descripción de roles y responsabilidades, así como en la comunicación de los métodos de trabajo. El **Tipo de Recompensa**: El Tipo de Recompensa guarda una estrecha conexión con la dimensión salarial y las oportunidades de ascenso que los empleados tienen a su disposición. Esta faceta no solo abarca la remuneración financiera que los trabajadores

reciben por su labor, sino también los incentivos y beneficios tangibles que la organización proporciona como reconocimiento a su desempeño. El **Apoyo**: El concepto de Apoyo está centrado en la asistencia y la motivación que un líder puede ofrecer a sus colaboradores. Esta dimensión abarca tanto el respaldo práctico como el emocional que los superiores proporcionan a sus subordinados. Incluye la disposición a brindar orientación y recursos para la realización efectiva de las tareas, así como el reconocimiento del esfuerzo y la contribución de los empleados.

Además, como **definición conceptual de la variable desempeño laboral** según, Chiavenato (2002), La efectividad con la que cada miembro del equipo se desenvuelve en su rol y la eficiencia que demuestra en la ejecución de sus tareas, revisten una significativa importancia en lo que concierne al desempeño laboral óptimo. Esta idónea ejecución laboral adquiere una relevancia crítica, ya que se erige como el factor determinante que moldeará los resultados generales de una organización, influyendo directamente en la generación de ingresos y la productividad global. En un enfoque complementario, **la Definición Operacional de la variable desempeño laboral** establece que se trata del conjunto de conductas tangibles que un individuo exhibe al llevar a cabo las tareas, responsabilidades y funciones inherentes a su rol profesional en el contexto de una entidad laboral. Esta concepción resalta la observabilidad y concreción de las acciones emprendidas, enfocadas en cumplir con las exigencias que conlleva una posición dentro de una organización, aportando así una comprensión más profunda y discernible de la noción. Esta variable será medida por las siguientes dimensiones según Chiavenato (2002): **Motivación**: La motivación en el entorno laboral engloba las acciones y actitudes manifestadas por los empleados con el propósito de elevar la eficiencia en la producción, el grado de complacencia en el ámbito profesional y la excelencia en la ejecución laboriosa. **Gestión del tiempo**: La administración eficiente del tiempo implica la estructuración metódica de tareas, estableciendo los plazos adecuados para su ejecución y culminación exitosa. Por otro lado, las destrezas organizativas abarcan aspectos cruciales como el establecimiento de un orden coherente, la determinación de prioridades en función de objetivos y la planificación o ejecución orientada a metas específicas, haciendo hincapié en la atención a las labores que requieren desarrollo. **Productividad**: La noción de

productividad abarca tanto los resultados tangibles generados como los recursos empleados en un proceso, yuxtaponiendo así la relación entre lo producido y los insumos utilizados.

Asimismo, la matriz de operacionalización se detalla a continuación:

### Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima organizacional	Según Martínez (2003), El concepto implica la interacción tanto entre el líder y su equipo de trabajo como con los usuarios o proveedores externos. El entorno organizacional establece un terreno donde el clima circundante puede ser un factor desafiante o un factor que fomente relaciones cordiales que inciden directamente en la efectividad de los empleados.	Es la percepción individual y agrupada que tienen los directivos, empleados de una organización, producto de sus experiencias e interacciones en el ambiente en que trabajan diariamente y que afecta su desempeño. Los baremos que pertenecen a esta variable de estudio son los siguientes: Malo 51-57, Regular 58- 70, Bueno 64-70.	Autonomía individual	Responsabilidad individual	1,2,3 y 4	Ordinal
			Grado de estructura	Proceso administrativo	5	
				Recompensas e incentivos	6 y 7	
			Tipo de recompensa	Remuneración	8	
				Confianza	9	
				Flexibilidad laboral	10	
			Apoyo	Productividad laboral	11,12,13 y 14	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño laboral	Según, Chiavenato (2002), La competente evolución individual de cada miembro del equipo y la efectividad demostrada en la ejecución de sus responsabilidades adquieren una relevancia insoslayable en el contexto laboral. Esta apropiada actuación en el ámbito profesional se erige como un factor determinante, ya que influye de manera directa en los resultados obtenidos	Afirmó que es el grupo de acciones observables de un individuo para desarrollar actividades, deberes y obligaciones propias y funciones profesionales que requiere un puesto de trabajo en una organización.  Los baremos que pertenecen a esta variable de estudio son los siguientes: Nivel bajo 53-	Habilidades organizacionales	Liderazgo	15, 16	Ordinal
				Satisfacción	17, 18	
				Soporte laboral	19	
			Productividad y Motivación	Conocimientos	20, 21	
				Motivación	22	
				Rendimiento	23	
			Gestión del tiempo	Eficacia	24, 25	
				Resultados	26	
				Responsabilidad	27, 28	

	<p>por las organizaciones, siendo estos resultados el factor crucial que define la prosperidad o deficiencia de los rendimientos institucionales.</p>	<p>58, nivel medio 59-63, nivel alto 64-69.</p>				
--	---	---	--	--	--	--

Se ha planteado como **hipótesis alternativa: H1:** Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Condebamba, Cauday, 2022. Y **H0:** No existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Condebamba, Cauday, 2022.

Finalmente se proyectó como **objetivo general:** Describir la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022. Y como **objetivos específicos:** a) Determinar el nivel del clima organizacional en el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Cajabamba 2022. b) Determinar el nivel del desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022. c) Demostrar la relación entre autonomía individual y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022. d) Especificar la relación entre el grado de estructura y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022. e) Establecer la relación entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022. f) Detallar la relación que existe entre el apoyo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022.

## **2. Metodología**

### **2.1. Tipo y Diseño de Investigación**

#### **Tipo de investigación**

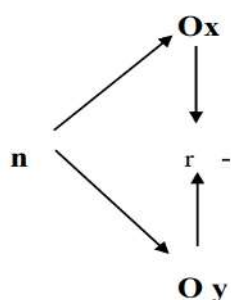
Esta indagación se caracteriza como descriptivo-correlacional y se inscribe en el ámbito aplicado no experimental. Este enfoque se elige debido a su objetivo de medir y comprender las variables interconectadas del clima organizacional y el desempeño laboral. Siguiendo las pautas propuestas por Hernández y Mendoza (2018), se busca explorar la relación entre estas dos dimensiones fundamentales en un entorno laboral, sin manipulación deliberada de variables.

#### **Diseño de investigación**

El diseño metodológico adoptado para esta investigación es de naturaleza no experimental y se corresponde con un enfoque transversal. La elección de un diseño no experimental se basa en la ausencia de manipulación deliberada de las variables en estudio, permitiendo una observación y medición de las mismas en su contexto natural. Por otro lado, la naturaleza transversal del diseño se fundamenta en la recolección de datos en un punto específico en el tiempo, capturando así una instantánea de la relación entre las variables en ese período definido (Hernández & Mendoza, 2018).

#### **Figura 1**

*Diseño de investigación*



**DONDE:**

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Clima organizacional)

Oy = Variable 2 (Desempeño laboral)

r = Relación entre las dos variables

**2.2. Población y Muestra**

Según Tamayo (2012) La población, en el contexto de la investigación, hace referencia al conjunto completo y específico de elementos que poseen las características o atributos que el estudio busca analizar. Esta población representa el grupo total que encaja en los criterios definidos y del cual se intenta obtener conclusiones y generalizaciones (Hernández & Mendoza, 2018). En este sentido, este estudio está compuesta por una población de 30 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022. Y por lo tanto en este estudio no fue obligatorio escoger una muestra, porque se desarrolló con toda la población

Por otra parte, Condori (2020) Por otro lado, la muestra corresponde a una selección representativa y más manejable de elementos tomados de la población, que son examinados y analizados en el estudio. La muestra se escoge con el propósito de hacer factible la investigación y de inferir conclusiones válidas sobre la población total, a partir de un grupo más pequeño pero representativo de elementos (Hernández & Mendoza, 2018). En este estudio no fue necesario extraer muestra ya que se trabajó con toda la población.

**2.3. Técnicas e instrumentos de investigación**

Dentro del ámbito del estudio descriptivo, las técnicas constituyen los métodos empleados para recopilar datos de manera sistemática. En este contexto, el investigador recolecta información a través de un cuestionario preestablecido, manteniendo inalterado tanto el entorno como el fenómeno bajo estudio. Estos datos,

una vez recopilados, pueden ser presentados en diversas formas, como trípticos, gráficos o tablas. La esencia de esta técnica radica en plantear un grupo de interrogantes normalizadas a una muestra característica, con el objetivo de obtener información concreta sobre la relación entre las variables en cuestión. En este trabajo, la encuesta emerge como la técnica seleccionada, destinada a examinar la correlación existente entre las variables en estudio, conforme a las directrices establecidas por Hernández y Mendoza (2018).

El instrumento que se manejó fue el cuestionario mediante la escala de Likert, con una base de preguntas. Siendo 14 preguntas de la variable clima organizacional y 14 preguntas de la variable desempeño laboral.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

### **Validez y Confiabilidad**

Respecto a la validez de los instrumentos, mencionan que la validez del contenido denota qué tan conveniente es la muestra realizada a un universo según lo que se procura medir para designar como reactivos o ítems a los atributos de la población. Cohen y Swerdik (2020).

Por otro lado, la confiabilidad se define como el indicador encargado de la medición de los dictámenes de consistencia pertenecientes al instrumento aplicado tras la obtención de los resultados para su conocimiento (Hernández y Mendoza, 2018).

Se utilizó el Alfa de Cronbach para evaluar su confiabilidad y la validez de 03 expertos. Estos validadores fueron nombrados a continuación:

### **Tabla 1**

*Resultados de la validación por juicio de expertos*

<b>Experto</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Resultado</b>
CPC. Luz Alberto Ramos Urquiza	Contador público colegiado	Aplicable
Lic. Ane Shulbvan Graos Ramírez	Licenciada en Administración	Aplicable
Dr. Alejandro F. López Morillas	Doctor en Administración	Aplicable

## **2.4. Procesamiento y análisis de la información**

Después de la adquisición de los datos, se procedió a su procesamiento utilizando el software SPSS en su versión 26. Una vez completado este proceso, los resultados resultantes fueron organizados en tablas y figuras estadísticas meticulosamente diseñadas, las cuales fueron sometidas a un análisis exhaustivo e interpretación detallada. Para realzar la presentación de estos hallazgos, se contó con el respaldo del programa Microsoft Excel. La visualización de estos elementos gráficos y tabulares desempeñó un papel fundamental en la formulación de conclusiones sólidas y en la identificación de recomendaciones pertinentes derivadas del estudio realizado.

**Referente al análisis inferencial:** Conforme a la prueba de normalidad que se aplicó, se obtuvo como resultado que los datos no presentan normalidad en consecuencia se aplicó la estadística no paramétrica por lo que se utilizó la técnica de correlación de Rho Spearman.

### 3. Resultados

#### 3.1 Descripciones de los resultados

**Tabla 1**

*Nivel del clima organizacional según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022.*

<b>NIVELES</b>	<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
MALO	51 – 57	15	50,0
REGULAR	58 – 63	8	26,7
BUENO	64 – 70	7	23,3
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

*Nota:* Base de datos de la variable de estudio, Condebamba Cauday, 2023.

**Interpretación.** En la tabla 1 que presenta la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday en 2022 sobre el clima organizacional, se puede observar que el nivel de clima organizacional es evaluado mayoritariamente como "MALO" por el 50% de los participantes, con una puntuación en la escala entre 51 y 57. El nivel "REGULAR" obtiene un porcentaje del 26.7%, con calificaciones en el rango de 58 a 63, mientras que el nivel "BUENO" es percibido por el 23.3% de los trabajadores, cuyas puntuaciones oscilan entre 64 y 70 en la escala. En general, la mayoría de los empleados reportan una percepción desfavorable del clima organizacional en la municipalidad, lo que sugiere la necesidad de abordar áreas problemáticas para mejorar el ambiente laboral y la satisfacción de los empleados.

**Tabla 02**

Nivel de las dimensiones del clima organizacional de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022.

	<b>Autonomía individual</b>		<b>Grado de estructura</b>		<b>Tipo de recompensa</b>		<b>Apoyo</b>	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Bajo</b>	45	42,5	31	29,2	22	20,8	12	11,3
<b>Medio</b>	50	47,2	11	10,4	51	48,1	49	46,2
<b>Alto</b>	11	10,4	64	60,4	33	31,1	45	42,5
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100</b>	<b>106</b>	<b>100</b>	<b>106</b>	<b>100</b>	<b>106</b>	<b>100</b>

*Nota:* Base de datos de la variable de estudio, Condeba mba Cauday, 2023.

**Interpretación:** En la tabla 2 se aprecia que las dimensiones del clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022, presentan un nivel variado, es así, que los niveles de autonomía individual, tipo de recompensa y apoyo son de nivel medio según percepción del 47.2%, 48.1% y 46.2% respectivamente de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Condebamba Cauday. También se aprecia que el nivel grado de estructura es de nivel alto, según percepción del 60.4% respectivamente de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022. Determinándose que las dimensiones del clima organizacional tienen un nivel medio.

**Tabla 03**

*Nivel del desempeño laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022.*

<b>NIVELES</b>	<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
BAJO	53 – 58	14	46.7
MEDIO	59 – 63	7	23.3
ALTO	64 – 69	9	30.0
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

*Nota:* Base de datos de la variable de estudio, Condebamba Cauday, 2023.

**Interpretación:** En la tabla 3 Según la tabla, el 46.7% de los empleados considera que el desempeño laboral es "BAJO", con puntuaciones en la escala entre 53 y 58. Un 23.3% lo clasifica como "MEDIO", con calificaciones en el rango de 59 a 63, mientras que el 30.0% lo evalúa como "ALTO", con puntuaciones en el intervalo de 64 a 69. En conjunto, estos resultados indican una distribución variada en las percepciones de desempeño laboral entre los trabajadores municipales, lo que señala la importancia de implementar medidas para mejorar y promover un desempeño más positivo y consistente en el entorno laboral.

**Tabla 04**

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022.

	Habilidades organizacionales		Productividad y motivación		Gestión del tiempo	
	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Bajo</b>	2	6.7	22	73.3	17	56.7
<b>Medio</b>	20	66.7	1	3.3	7	23.3
<b>Alto</b>	8	26.7	7	23.3	6	20.0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

*Nota:* Base de datos de la variable de estudio, Condebamba Cauday, 2023.

**Interpretación:** En la tabla 4 se expone que las dimensiones del desempeño laboral de la municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022, evidencian un nivel variado, es así, que los niveles de productividad - motivación y gestión del tiempo son de nivel bajo según percepción del 73.3% y 56.7%% correspondientemente de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022. También se aprecia que el nivel habilidades organizacionales es de nivel medio, según percepción del 66.7% respectivamente de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022. Estableciéndose que las dimensiones del desempeño laboral poseen un nivel bajo.

### 3.2. Caracterización de las variables

**Tabla 05**

*Caracterización del clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022.*

Factor/Variable		Clima organizacional						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Sexo	Masculino	12	40,0	6	20,0	5	16,7	23	76,7
	Femenino	3	10,0	2	6,7	2	6,7	7	23,3
Edad	18-25	4	13,3	1	3,3	2	6,7	7	23,3
	26-33	4	13,3	3	10,0	4	13,3	11	36,7
	34-41	6	20,0	1	3,3	0	0,0	7	23,3
	42-49	1	3,3	3	10,0	1	3,3	5	16,7
	Más de 49	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Instrucción	Primaria	1	3,3	1	3,3	1	3,3	3	10,0
	Secundaria	7	23,3	3	10,0	2	6,7	12	40,0
	Superior Técnico	5	16,7	2	6,7	0	0,0	7	23,3
	Superior Universitario	2	6,7	2	6,7	4	13,3	8	26,7
Antigüedad	De 0 a 4 años	5	16,7	4	13,3	2	6,7	11	36,7
	De 5 a 9 años	10	33,3	4	13,3	5	16,7	19	63,3
	De 10 a 14 años	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	De 15 a 19 años	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Mas de 19 años	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Totales		15	50,0	8	26,7	7	23,3	30	100

*Nota.* Matriz de datos del clima organizacional y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2023.

**Interpretación.** En la tabla 5 presenta la caracterización del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday en 2022, considerando diversas variables. En términos de "Sexo", un 76.7% de los participantes masculinos percibe el clima organizacional, siendo el 40.0% en la categoría "Bajo", el 20.0% en "Medio" y el 16.7% en "Alto". Las empleadas femeninas, en contraste, muestran una percepción diferente, con el 23.3% en "Bajo", el 6.7% en "Medio" y otro 6.7% en "Alto". Respecto a la "Edad", los trabajadores de 26 a 33 años lideran en la percepción "Baja" y "Media" con un 36.7% en ambas categorías, mientras que en la categoría "Alto" están en un 13.3%. En cuanto a la "Instrucción", los empleados con educación secundaria representan el grupo más grande, con el 40.0% en "Bajo", el 10.0% en "Medio" y el 6.7% en "Alto". En relación a la "Antigüedad", aquellos con 5 a 9 años de servicio tienen la percepción más diversificada, con un 33.3% en "Bajo", un 13.3% en "Medio" y un 16.7% en "Alto". En conjunto, estas variaciones sugieren que la percepción del clima organizacional varía significativamente en función de la demografía de los empleados, lo que destaca la necesidad de abordar y adaptar estrategias de mejora a diferentes grupos para promover un ambiente laboral más favorable y productivo.

**Tabla 06**

*Caracterización del desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022.*

Factores/VARIABLES		Desempeño laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sexo	Masculino	12	40,0	4	13,3	7	23,3	23	76,7
	Femenino	2	6,7	3	10,0	2	6,7	7	23,3
Edad	18-25	4	13,3	1	3,3	2	6,7	7	23,3
	26-33	4	13,3	3	10,0	4	13,3	11	36,7
	34-41	5	16,7	2	6,7	0	0,0	7	23,3
	42-49	1	3,3	1	3,3	3	10,0	5	16,7
	Más de 49	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Instrucción	Primaria	1	3,3	1	3,3	1	3,3	3	10,0
	Secundaria	7	23,3	2	6,7	3	10,0	12	40,0
	Superior Técnico	4	13,3	2	6,7	1	3,3	7	23,3
	Superior Universitario	2	6,7	2	6,7	4	13,3	8	26,7
Antigüedad	De 0 a 4 años	4	13,3	3	10,0	4	13,3	11	36,7
	De 5 a 9 años	10	33,3	4	13,3	5	16,7	19	63,3
	De 10 a 14 años	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	De 15 a 19 años	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Mas de 19 años	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Totales		14	46,7	7	23,3	9	30,0	30	100

*Nota.* Matriz de datos del clima organizacional y el desempeño laboral de Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2023.

**Interpretación.** En la tabla 6 ofrece una caracterización del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday en 2022, considerando diferentes variables. En términos de "Sexo", los trabajadores masculinos muestran una variedad de percepciones, con un 40.0% en la categoría "Bajo", un 13.3% en "Medio" y un 23.3% en "Alto", representando el 76.7% del total. Las empleadas femeninas presentan un rango más equilibrado, con un 6.7% en "Bajo", un 10.0% en "Medio" y otro 6.7% en "Alto", representando el 23.3%. Respecto a la "Edad", los trabajadores de 26 a 33 años tienen la percepción más equilibrada entre "Bajo", "Medio" y "Alto", con un 36.7% en cada categoría. En cuanto a la "Instrucción", aquellos con educación secundaria representan el grupo más grande, con el 40.0% en "Bajo", el 6.7% en "Medio" y el 10.0% en "Alto". Con respecto a la "Antigüedad", los empleados con 5 a 9 años de servicio tienen una percepción más diversificada, con un 33.3% en "Bajo", un 13.3% en "Medio" y un 16.7% en "Alto". En conjunto, estas diferencias en las percepciones de desempeño laboral indican la necesidad de implementar estrategias adaptadas para mejorar el rendimiento en la organización, considerando las particularidades demográficas de los empleados para lograr resultados más positivos y cohesivos en el entorno laboral.

### 3.3. Prueba de Normalidad

**Tabla 07**

*Prueba de normalidad de Shapiro - Wilk para las variables y dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral brindado por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022.*

Variables/Dimensiones	Pruebas de normalidad		
	Shapiro – Wilk		
	Estadístico	G1	Sig.
<b>Clima organizacional</b>	0,910	30	0,014
Autonomía individual	0,860	30	0,001
Grado de estructura	0,831	30	0,000
Tipo de recompensa	0,796	30	0,000
Apoyo	0,805	30	0,000
<b>Desempeño laboral</b>	0,915	30	0,020
Habilidades organizacionales	0,860	30	0,001
Productividad y motivación	0,762	30	0,000
Gestión del tiempo	0,795	30	0,000

*Nota:* Base de datos de la variable de estudio, Condebamba Cauday, 2023.

**Interpretación.** En la tabla 7, presenta los resultados de la Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk realizada en las variables y dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral proporcionados por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday en 2022. Los valores del estadístico de prueba de Shapiro-Wilk se utilizan para evaluar si los datos siguen una distribución normal. Los resultados indican que en términos de clima organizacional, las dimensiones de "Autonomía individual", "Grado de estructura", "Tipo de recompensa" y "Apoyo", tienen valores de significancia (Sig.) muy bajos (0.001 o menos), lo que sugiere que es poco probable que estas

dimensiones sigan una distribución normal. Para el "Desempeño laboral", las dimensiones de "Habilidades organizacionales", "Productividad y motivación" y "Gestión del tiempo" también tienen valores de significancia muy bajos. En resumen, estos resultados indican que las variables y dimensiones evaluadas en la percepción del clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad no siguen una distribución normal, lo que podría tener implicaciones en los análisis estadísticos que se realicen en función de estas variables y dimensiones.

### 3.4. Contrastación de Hipótesis

#### 3.4.1. Prueba de hipótesis específicas

##### Prueba de hipótesis específica 1

**H1:** Existe relación significativa entre la autonomía individual y el desempeño laboral

**H0:** No existe relación significativa entre la t autonomía individual y el desempeño laboral

##### Tabla 8

Correlación de la autonomía individual y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022.

		<b>Correlaciones</b>	
		AUTONOMIA INDIVIDUAL	DESEMPEÑO LABORAL
AUTONOMIA INDIVIDUAL	Correlación de Rho Spearman	1	,713**
	Sig. (bilaterales)		,000
	N	30	30
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Rho Spearman	,713**	1
	Sig. (bilaterales)	,000	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Base de datos de la variable de estudio, Condebamba Cauday, 2023.

**Interpretación.** En la tabla 8, En el marco de una prueba de hipótesis, se buscó determinar si existe una relación significativa entre la autonomía individual y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday durante el año 2022. Para ello, se establecieron dos hipótesis: la hipótesis alternativa (H1) planteaba la existencia de una relación significativa, mientras que la hipótesis nula (H0) sostenía lo contrario. El resultado obtenido de la correlación de Rho Spearman entre las variables expuso una correlación positiva y significativa de 0.713\*\* ( $p < 0.001$ ) entre la autonomía individual y el desempeño laboral, con una muestra de 30 participantes en ambos casos. Finalmente, rechazamos la hipótesis nula y se concluye que existe una relación significativa entre la autonomía individual y el desempeño laboral en la mencionada municipalidad durante el periodo evaluado.

**Tabla 9**

*Interpretación del coeficiente de correlación de Pearson*

<b>Valor del coeficiente r</b>	<b>Significado</b>
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	Correlación nula
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

## Prueba de hipótesis específica 2

**H1:** Existe relación significativa entre el grado de estructura y el desempeño laboral

**H0:** No existe relación significativa entre el grado de estructura y el desempeño laboral

**Tabla 10**

*Correlación del grado de estructura y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022.*

		GRADO DE ESTRUCTURA	DESEMPEÑO LABORAL
GRADO DE ESTRUCTURA	Correlación de Rho Spearman	1	,569**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Rho Spearman	,569**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación.** En la tabla 10, se buscó evaluar la existencia de una relación significativa entre el grado de estructura y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday durante el año 2022. Las hipótesis planteadas fueron: la hipótesis alternativa (H1) que sugirió la presencia de una relación significativa, y la hipótesis nula (H0) que afirmó lo contrario. Los resultados de la correlación de Rho Spearman entre las dos variables indicaron una correlación positiva y significativa de 0.569\*\* ( $p < 0.001$ ) entre el grado de estructura y el desempeño laboral, utilizando una

muestra de 30 participantes en ambas mediciones. En consecuencia, la hipótesis nula es rechazada, y se concluye que existe una relación significativa entre el grado de estructura y el desempeño laboral en la mencionada municipalidad durante el período analizado.

### Prueba de hipótesis específica 3

**H1:** Existe relación significativa entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral.

**H0:** No existe relación significativa entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral

**Tabla 11**

*Correlación del tipo de recompensa y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022.*

		TIPO DE RECOMPENSA	DESEMPEÑO LABORAL
TIPO DE RECOMPENSA	Correlación de Rho Spearman	1	,564**
	Sig. (bilaterales)		,000
	N	30	30
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Rho Spearman	,564**	1
	Sig. (bilaterales)	,000	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación.** En la tabla 11, se investigó la presencia de una relación significativa entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday durante el año 2022. Las hipótesis planteadas fueron las siguientes: la hipótesis alternativa (H1) postuló la existencia de una relación significativa, mientras que la hipótesis nula (H0) argumentó lo contrario. Los

resultados obtenidos a través de la correlación de Rho Spearman entre las variables demostraron una correlación positiva y significativa de 0.564\*\* ( $p < 0.001$ ) entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral, utilizando una muestra de 30 participantes en ambas mediciones. Como resultado, la hipótesis nula fue rechazada, lo que sugiere que existe una relación significativa entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral en la municipalidad mencionada durante el período bajo análisis.

#### Prueba de hipótesis específica 4

**H1:** Existe relación significativa entre el apoyo y el desempeño laboral.

**H0:** No existe relación significativa entre el apoyo y el desempeño laboral.

**Tabla 12**

*Correlación del apoyo y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022.*

		<b>Correlaciones</b>	
		APOYO	DESEMPEÑO LABORAL
APOYO	Correlación de Rho Spearman	1	,819**
	Sig. (bilaterales)		,000
	N	30	30
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Rho Spearman	,819**	1
	Sig. (bilaterales)	,000	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación.** En la tabla 12, se indagó sobre la existencia de una relación significativa entre el nivel de apoyo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday durante el año 2022. Las hipótesis planteadas fueron: la hipótesis alternativa (H1), que afirmó la existencia de una relación significativa, y la hipótesis nula

(H0), que sugirió lo contrario. Los resultados arrojados por la correlación de Rho Spearman entre las variables reflejaron una correlación positiva y significativa de 0.819\*\* ( $p < 0.001$ ) entre el nivel de apoyo y el desempeño laboral, empleando una muestra de 30 participantes en ambas mediciones. En consecuencia, la hipótesis nula fue rechazada, lo que implica que existe una relación significativa entre el nivel de apoyo y el desempeño laboral en la mencionada municipalidad durante el periodo evaluado.

### 3.4.2. Prueba de hipótesis general

**H1:** Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

**H0:** No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

**Tabla 13**

*Correlación del clima organizacional y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022.*

<b>Correlaciones</b>			
		CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Rho Spearman	1	,747**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
	Correlación de Rho Spearman	,747**	1
DESEMPEÑO LABORAL	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación.** En la tabla 13, se buscó determinar la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday durante el año 2022. Se formularon dos hipótesis: la hipótesis alternativa (H1) planteó la existencia de una relación significativa, mientras que la hipótesis nula (H0) sostuvo lo contrario. Los resultados obtenidos a través de la correlación de Rho Spearman entre las variables indicaron una correlación positiva y significativa de 0.747\*\* ( $p < 0.001$ ) entre el clima organizacional y el desempeño laboral, utilizando una muestra de 30 participantes en ambas mediciones. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad mencionada durante el período bajo análisis.

#### **4. Análisis y Discusión**

**En cuanto al objetivo específico 1:** Conforme a los datos presentados en la Tabla 1, se puede observar que, en el año 2022, el 50.0% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday perciben que el clima organizacional se sitúa en un nivel bajo. Asimismo, el 26.7% de los empleados considera que dicho clima organizacional es de nivel medio, mientras que un 23.3% opina que el nivel es alto. Estos resultados conducen a la conclusión de que el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday durante el año 2022 es calificado como nivel bajo. No obstante, estos resultados divergen de los obtenidos por Ochoa (2021) en su tesis realizada en Lima. En su investigación, Ochoa reportó que un 36% de los colaboradores exhiben un alto nivel de desempeño, y un 38% considera que el clima organizacional es de nivel alto. Por otro lado, según la investigación de Loyola (2021) en Trujillo, el 40% de los colaboradores sostiene que el clima organizacional es de nivel alto, mientras que un 47% exhibe un buen desempeño laboral en la empresa "Los Cipreses A.C." en Virú. Estos hallazgos respaldan las afirmaciones de Golcalves (2005), quien postula que el clima organizacional se refiere a las características tanto internas como externas del entorno en el que los individuos trabajan en una organización. Estas características son interpretadas de forma directa o indirecta por los miembros de la organización que

operan en dicho entorno. Dado que cada individuo dentro de una empresa percibe su entorno laboral de manera distinta, esta diversidad contribuye a la formación del clima organizacional.

**En cuanto al objetivo específico 2:** Los datos presentados en la Tabla 3 revelan que, en el año 2022, el 46.7% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday perciben que su desempeño laboral se encuentra en un nivel bajo. Además, un 30.0% de los empleados considera que su desempeño laboral es de nivel alto, mientras que un 23.3% opina que se sitúa en un nivel medio. De acuerdo con estos resultados, se concluye que el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday durante el año 2022 es calificado como nivel bajo. Sin embargo, estos resultados difieren de los hallazgos obtenidos por Najarro (2022) en su tesis realizada en Lima. Según su investigación, se llegó a la conclusión de que prevalece un nivel predominantemente medio en cuanto al clima organizacional en un 72.1% de los participantes, además de un alto desempeño en un 83.7% de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí. Por otro lado, los resultados de la tesis de Requejo (2022) en Lima indican que un nivel bajo de clima organizacional es predominante en un 68.4% de los participantes, mientras que el desempeño laboral se sitúa en un nivel promedio en un 39.5% de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Jose Leonardo Ortiz. Estos hallazgos respaldan las ideas expuestas por Chiavenato (2000), quien sostiene que el desempeño laboral se refiere al comportamiento de un trabajador en la búsqueda de lograr los objetivos personales que se han establecido previamente. Esto da lugar a las estrategias individuales adoptadas por los empleados.

**En cuanto al objetivo específico 3:** Siguiendo los datos de la Tabla 8, se observa un coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0.713. Esto indica una correlación positiva de magnitud moderada según la interpretación de la Tabla 9. Además, se evidencia que el nivel de significancia es menor al 5%, con un valor de 0.000, lo que implica que existe una relación significativa entre la dimensión de autonomía individual y la variable de desempeño laboral. Por lo tanto, se puede afirmar que la autonomía individual juega un papel importante en la generación de desempeño

laboral en el contexto de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday. En consecuencia, la hipótesis planteada en el estudio es aceptada. Estos hallazgos se alinean con la investigación de Chávez (2021), quien en su tesis desarrollada en la ciudad de Arequipa encontró resultados similares. En su estudio, se estableció una correlación directa de grado moderado entre el desempeño laboral y la dimensión de autonomía ( $p = 0.687$ ). Esta corroboración se suma al respaldo proporcionado por Brunet (2004), quien sostiene que la autonomía individual implica la capacidad de una persona para actuar como su propio líder y mantener un nivel de toma de decisiones personal.

**En cuanto al objetivo específico 4:** Siguiendo los datos proporcionados en la Tabla 10, se observa un coeficiente de correlación de Rho de Spearman con un valor de 0.569. La interpretación basada en la Tabla 9 sugiere una correlación positiva de magnitud media. Además, se nota que el nivel de significancia es menor al 5%, con un valor de 0.000, lo que indica una relación significativa entre la dimensión de grado de estructura y la variable de desempeño laboral. En consecuencia, se puede afirmar que el grado de estructura juega un papel significativo en la generación de desempeño laboral en el contexto de la Municipalidad Provincial de Cajabamba. Por lo tanto, la hipótesis planteada en el estudio es aceptada. Estos resultados se alinean con la investigación realizada por Peralta (2019) en la ciudad de Piura María. En su estudio, Peralta concluyó que existe una correlación directa de magnitud moderada entre el desempeño laboral y la dimensión de estructura organizacional (Pearson = 0.531 y p-valor = 0.000). Además, Ochoa (2021) también respalda estos hallazgos en su tesis, concluyendo que la estructura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de transporte SHON´S. Esta relación se estableció mediante un coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0.406 y un p-valor de 0.000. Estos resultados respaldan la afirmación de Brunet (2004) sobre el grado de estructura, que se refiere al nivel en el que los superiores establecen y comunican a los trabajadores los métodos de trabajo y las responsabilidades.

**En cuanto al objetivo específico 5:** De acuerdo con los datos presentados in Table 11, se observa que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0.564. Esto indica una correlación positiva de magnitud moderada según la interpretación proporcionada en la Tabla 9. Además, se evidencia un nivel de significancia menor al 5% ( $0.000 < 0.05$ ), lo que sugiere que existe una relación significativa entre la dimensión del tipo de recompensa y la variable de desempeño laboral. Por lo tanto, se puede afirmar que el tipo de recompensa desempeña un papel en la generación de un buen desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday. Esta conclusión respalda la hipótesis de estudio planteada. Estos resultados están en línea con el trabajo de Sánchez (2020), quien en su tesis desarrollada en Lima, encontró una correlación directa de grado moderado entre el desempeño laboral y la dimensión del tipo de recompensa ( $r_s = 0.510$ ) en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz. Estos hallazgos también respaldan la afirmación de Brunet (2004), quien sugirió que el tipo de recompensa se relaciona con aspectos salariales y las oportunidades de promoción para los trabajadores.

**En cuanto al objetivo específico 6:** De acuerdo con los resultados presentados in Table 12, se observa un coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0,819. Esto indica una correlación positiva considerable, como se interpreta en la tabla 9 adjunta. Además, se identifica que el nivel de significancia es menor al 5%, con un valor de p igual a 0,000, lo cual es menor que 0,05. En consecuencia, se puede concluir que existe una relación significativa entre la dimensión de apoyo y la variable de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday. En este contexto, se afirma que el apoyo proporcionado tiene una contribución efectiva en la generación de desempeño laboral en dicho entorno. Como resultado de estos hallazgos, la hipótesis de estudio es validada. Estos resultados divergen de los obtenidos por Sánchez (2020) en la ciudad de Lima. En su tesis, Sánchez concluyó que existe una correlación directa de grado moderado entre el desempeño laboral y la dimensión de apoyo (con un coeficiente de correlación de Spearman  $r_s = 0,356$ ) en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz. Estos resultados se alinean con la perspectiva expuesta por

Brunet (2004), quien sostiene que la recompensa está relacionada con el apoyo y los incentivos que los superiores brindan a sus subordinados.

**En cuanto al objetivo general:** Según la información presentada en la Tabla 13, es evidente que el coeficiente de correlación de Spearman Rho es 0.747, lo que indica una correlación positiva moderada tal como se interpreta en la Tabla 10. Esta correlación es estadísticamente significativa a un nivel inferior al 5% ( $0.000 < 0.05$ ). Por lo tanto, se puede afirmar que el clima organizacional contribuye a la generación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday. Esta aceptación de la hipótesis del estudio se alinea con los hallazgos de la investigación de Castillo (2019). El estudio de Castillo concluyó con un valor R de Spearman de 0.866 y un valor de p de 0.000, lo que significa una correlación positiva fuerte entre las dos variables. Los resultados de estos estudios indican en conjunto que a medida que mejora el clima organizacional, también mejora el desempeño laboral dentro de los respectivos contextos.

De manera similar, Fabián (2019) llevó a cabo una tesis y llegó a la conclusión de que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral ( $R^2 = 0.710$ ). El trabajo de Fabián respalda aún más la afirmación de que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo en un entorno universitario. Esta observación está en línea con los resultados de la tesis de Ochoa (2021), que estableció un coeficiente de correlación de Spearman de 0.578 ( $p = 0.000$ ) entre el desempeño laboral y el clima organizacional. Los hallazgos de Ochoa refuerzan la relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los empleados de SHON'S, una empresa de transporte. Los estudios mencionados también se alinean con las ideas presentadas por Méndez (2006), quien afirma que el clima organizacional es percibido y producido por individuos basándose en sus procesos de interacción social. Este clima está influenciado por varios factores como el control, el liderazgo, la motivación, los objetivos, la toma de decisiones, las relaciones interpersonales y la cooperación dentro de la estructura organizacional. Estos factores a su vez afectan las percepciones, los

niveles de participación, las creencias y las actitudes. Por otro lado, Araujo y Guerra (2007) definen el desempeño laboral como el nivel de logro alcanzado por los empleados al cumplir con metas y objetivos durante su permanencia en una organización. Este desempeño es observable a través de actividades tangibles y medibles, así como otras medidas deducibles. En conclusión, los resultados de diferentes estudios subrayan consistentemente la correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Estos hallazgos respaldan la noción de que mejorar el clima organizacional puede conducir a mejoras en el desempeño laboral en diversos entornos.

## 5. Conclusiones

Se concluyó, de acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 1, que en el año 2022, el nivel de clima organizacional implementado en la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday fue evaluado como bajo, siendo este el caso para el 50.0% de los empleados. Este patrón también se evidenció en todas las dimensiones del clima organizacional, lo que indica que en general se experimentó un nivel deficiente de clima organizacional.

En base a los datos proporcionados en la Tabla 3, se pudo determinar que en el año 2022, el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday fue calificado como bajo, según lo indicado por el 46.7% de los trabajadores. Esto se reflejó de manera consistente en todas las dimensiones del desempeño laboral, lo que sugiere que el rendimiento laboral se encontraba en un nivel deficiente.

El análisis de correlación reveló que existe una relación significativa entre la dimensión de autonomía individual y la variable de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday. Esta relación, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.713, se considera media según la interpretación de la Tabla 9. Por lo tanto, se puede concluir que la autonomía individual desempeña un papel contributivo en la generación de desempeño laboral en este contexto, respaldando así la hipótesis de estudio.

De manera similar, se encontró una relación significativa entre la dimensión de grado de estructura y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajabamba. El coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de 0.569, también clasificado como una correlación media. En consecuencia, se puede afirmar que el grado de estructura tiene una influencia en la generación de desempeño laboral en este entorno específico, respaldando la hipótesis planteada.

Asimismo, se demostró una conexión significativa entre la dimensión de tipo de recompensa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Condebamba

Cauday. La correlación positiva media, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.564 y una significancia del 5%, subraya que el tipo de recompensa influye en la generación de desempeño laboral en esta entidad, respaldando la hipótesis de investigación.

La dimensión de apoyo también se asoció significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday. El coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.819, clasificado como una correlación positiva considerable, y una significancia inferior al 5%, demuestran que el apoyo ejerce una influencia crucial en la generación de desempeño laboral en este contexto, respaldando la hipótesis planteada.

Por último, el análisis reveló una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday. Con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.747, categorizado como una correlación positiva media, y una significancia menor al 5%, se concluye que el clima organizacional desempeña un papel fundamental en la generación de desempeño laboral en esta institución, lo que confirma la hipótesis planteada.

## **6. Recomendaciones**

Primera: Se recomienda a los encargados a promover una buena relación con los compañeros dentro de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday, es decir deben desarrollar actividades recreativas y deportivas que fortalezcan la integración y cohesión grupal entre directivos y trabajadores.

Segunda: Se recomienda diseñar programas de capacitaciones, seminarios, excursiones y reconocimiento de méritos; de esa forma los colaboradores se sentirán identificados con la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday. Además, estas acciones permitirán el mejor desempeño de sus funciones a bien de la municipalidad.

Tercera: Se recomienda a los supervisores de la municipalidad avalar la autonomía de los colaboradores, ya que eso evitara que los empleados se sientan frustrados o presionados y dótarlos de las herramientas necesarias para que puedan explotar todo su potencial.

Cuarta: Se recomienda al gerente municipal mejorar la forma de dirección mediante cambios dentro de la estructura organizacional que sea más horizontal, también mejorar las relaciones jefe – trabajador e implementar mejoras en sus actividades y funciones haciendo uso de capacitaciones y brindar capacitaciones para concientizar a los mismos trabajadores, esto permitirá tener a los trabajadores motivados a crear el ambiente adecuado para su adecuada satisfacción dentro de la entidad.

Quinta: Se recomienda al gerente de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday, que debe implementar un cuadro de méritos, ya sea por logros, objetivos alcanzados, habilidades y etc. tanto por áreas o por empleado, reconociendo los esfuerzos realizados de forma personal y por medio del programa interno, con el fin de que el trabajador se sienta apreciado por los esfuerzos realizados y tenga mayor confianza en sí mismo, comprometido y motivado con el fin de obtener un buen desempeño laboral en los miembros de la municipalidad.

Sexta: Se recomienda al gerente municipal, actualizar los manuales administrativos a la realidad de la Municipalidad, para tener definidos las funciones y

procedimientos del trabajo a fin de que el trabajador tenga mayor conocimiento y responsabilidad de sus funciones.

Séptima: Al haberse definido la existencia de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del trabajador que vienen laborando en la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday; se recomienda a los gerentes y personas interesadas a realizar talleres, capacitaciones y charlas que sugieran mejorar el clima organizacional al tiempo que mejoran el desempeño de sus empleados.

## 7. Referencias bibliográficas

Chávez, S. (2021). *Climas organizacionales y desempeños laborales en el trabajador administrativo de una municipalidad en el departamento de Arequipa, 2021. (Tesis de licenciatura). UCV. Arequipa*: Recuperado de:

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1950/1/Alexandra%20Barrios%20Cchuana.docx.pdf>

Chiavenato. (2003). *Comportamiento Organizacional y desempeño laboral. México: McGraw Hill.*

<https://n9.cl/y10f>

Colchado. M. (2018). *Climas organizacionales y desempeños del colaborador del área de Gestión Administrativa: UGEL- Casma - 2017. (Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública)* Recuperado de:

<https://n9.cl/v34wx>

Cohen, R. y Swerdlik. (2020). *Pruebas y evaluación psicológicas: introducción a las pruebas y a la medición (6.ª ed.). México: Mc-Graw-Hill Interamericana.*

<https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v12n23/2007-7467-ride-12-23-e011.pdf>

Chunga, M. (2018). *Climas organizacionales y los Desempeños laborales del trabajador de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018.* Obtenido de Repositorio UCV

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2934381>

Fabián. J. (2019). *Los climas organizacionales en los desempeños laborales del trabajador administrativo de la universidad nacional de Cajamarca, 2018. (Tesis de maestría). UNC.* Recuperado de:

<https://n9.cl/5uw3u>

Hernández y Mendoza (2018). *Investigación científica: definición de confiabilidad.*

<https://n9.cl/4rtat>

Jave, F. (2020). *Asociación de los climas organizacionales con los desempeños laborales en el colaborador del C.E. Los Rosales N°82011 - Cajamarca 2019. (Tesis de licenciatura). UPN. Cajamarca Perú.* Recuperado de:

<https://n9.cl/5uw3u>

Figuera, C. (2022). *Climas organizacionales y desempeños laborales del trabajador administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022.* Repositorio UCV.

<https://n9.cl/y7a1r>

Livias, A. (2020). *Climas organizacionales y desempeños laborales del trabajador de la municipalidad distrital de Acochaca, provincia de Asuncion, departamento de Ancash, 2019.* Repositorio UNASAM.

<https://n9.cl/bhdyh>

Loyola, N. (2021). *Climas organizacionales y desempeños laborales del colaborador de la empresa los Cipreses s. A. C., Virú 2020. (Tesis de licenciatura). UPN.* Recuperado de:

<https://n9.cl/5uw3u>

Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial. Ediciones Díaz de Santos.*

<https://n9.cl/hp7eb>

Mera, C. (2020). *Compromiso laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Cutervo, Cajamarca. (Tesis de postgrado). Cajamarca Perú.* Recuperado de:

<https://n9.cl/scl0h>

Medina, M. (2018). *Climas Organizacionales y Desempeños Laborales del trabajador de la UGEL Tacna 2018. (Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública)* Recuperado de:

<https://n9.cl/ykgka>

Meriño y Martines. (2018). *Climas organizacionales y satisfacciones laborales en entidades del ámbito estatal (institución pública). Elaboración, ajuste y valoración del instrumento. Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 2(23), 66-85.

<https://n9.cl/yt75>

Moreira. L. (2018). *Los climas organizacionales y su incidencia en la producción laboral en las Entidades de Formación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador (Tesis de postgrado). Lima: UNMSM. Recuperado de:*

<https://n9.cl/s62fj>

Mendoza, F. (2021). *Climas Organizacionales y Desempeños Laborales en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2021. Tesis de maestría. UCV. Puente Piedra. Recuperado de:*

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1950/1/Alexandra%20Barrios%20Cchuana.docx.pdf>

Najarro, H. (2022). *Climas organizacionales y desempeños laborales del servidor público de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí. (Tesis de maestría). UCV. Recuperado de:*

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1950/1/Alexandra%20Barrios%20Cchuana.docx.pdf>

Ochoa, A. (2021). *Climas organizacionales y desempeños laborales en la compañía de transportes Shon's. (Tesis de licenciatura). UNMSM. Recuperado de:*

<https://n9.cl/5uw3u>

Pastor, A. (2018). *Climas Organizacionales y Desempeños Laborales en el Trabajador Administrativo de una Compañía Privada de Combustible e Hidrocarburo, Lima 2017. (Tesis de Pregrado). USIL. Recuperado de:*

<https://n9.cl/dnka6>

Sánchez, O. (2020). *Climas Organizacionales y Desempeños Laborales del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz – Chiclayo*.  
Obtenido de

<https://n9.cl/8q7zo>

Requejo, L. (2022). *Climas organizacionales y desempeños del funcionario de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz. (Tesis de maestría)*. UCV. *Chiclayo Perú*. Recuperado de:

<http://repositorio.autonoma.dei.ca.edu.pe/bitstream/autonoma.dei.ca/1950/1/Alexandra%20Barrios%20Cchuana.docx.pdf>

## 8. Anexos y Apéndice

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima organizacional	Según Martínez (2003), se dice que es el trato entre el jefe y sus colaboradores y la relación con sus usuarios o proveedores. El clima organizacional puede generar dificultades o un vínculo amical para el desenvolvimiento laboral adecuado de sus colaboradores, ya que estos perciben el comportamiento del gerente ante ellos.	Es la percepción individual y agrupada que tienen los directivos, empleados de una organización, producto de sus experiencias e interacciones en el ambiente en que trabajan diariamente y que afecta su desempeño. Los baremos que pertenecen a esta variable de estudio son los siguientes: Malo 51-57, Regular 58- 70, Bueno 64-70.	Autonomía individual	Responsabilidad individual	1,2,3 y 4	Ordinal
			Grado de estructura	Proceso administrativo	5	
				Recompensas e incentivos	6 y 7	
			Tipo de recompensa	Remuneración	8	
				Confianza	9	
				Flexibilidad laboral	10	
			Apoyo	Productividad laboral	11,12,11,14	

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
Desempeño laboral	Según, Chiavenato (2002), es el adecuado desenvolvimiento de cada colaborador y la eficiencia con la que realiza su trabajo, es importante el adecuado desempeño laboral ya que, según ello, las organizaciones tendrán buen o malos rendimientos y por ende los ingresos serán productivos o no.	Afirmó que es el grupo de acciones observables de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias y funciones profesionales que exige un puesto de trabajo en una organización.  Los baremos que pertenecen a esta variable de estudio son los siguientes: Nivel bajo 53-58, nivel medio 59-63, nivel alto 64-69.	Habilidades organizacional  es	Liderazgo	15, 16	Ordinal
				Satisfacción	17, 18	
				Soporte laboral	19	
			Productividad y Motivación	Conocimientos	20, 21	
				Motivación	22	
				Rendimiento	23	
			Gestión del tiempo	Eficacia	24, 25	
				Resultados	26	
				Responsabilidad	27y28	

## Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Condebamba Cauday?	Clima organizacional	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Describir la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Condebamba, Cauday, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis alternativa</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Condebamba, Cauday, 2022.</p>	<p><b>Tipo y Diseño de Investigación:</b></p> <p>La investigación que se realizó es de tipo Descriptivo - correlacional, aplicado no experimental porque busca medir variables que influye en el clima Organizacional y desempeño laboral.</p>
	Desempeño laboral	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar el nivel del clima organizacional en el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Cajabamba 2022.</p> <p>Determinar el nivel del desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022.</p> <p>Demostrar la relación entre autonomía individual y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022.</p>	<p><b>H0:</b> No existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Condebamba, Cauday, 2022.</p>	<p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>Diseño no experimental – transversal. Es no experimental, porque no se manipularon las variables, y transversal porque la investigación se realizó en un tiempo determinado.</p> <p><b>Población y Muestra:</b></p> <p>La población fue de 30 trabajadores. No se determinó</p>

	<p>Especificar la relación entre el grado de estructura y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022.</p> <p>Establecer la relación entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022.</p> <p>Detallar la relación que existe entre el apoyo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday 2022.</p>		<p>muestra ya que se trabajó con toda la población.</p> <p><b>Técnica e Instrumento de recolección de datos:</b>  Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario</p>
--	--	--	--



**Anexo 3. Instrumento de recolección de datos**  
**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas**  
**Programa de estudios de Administración**

**I PARTE**

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

**1.-Sexo:**

Masculino:

Femenino:

**2.- Edad:**

18 – 25:

26 – 35:

36 – 46:

más de 46:

**3.- Estado civil**

Soltero(a):

Casado(a):

Viudo(a):

Divorciado(a)

**4. Grado de instrucción:**

Primaria:

Secundaria:

Superior no universitaria:

Superior universitaria

Posgrado:

## II PARTE

Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que concuerde con su opinión, con un aspa (X).

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

<b>VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Autonomía Individual</b>					
1. Considera usted que hace parte de los éxitos y fracasos relacionados a su cargo.					
2. Su opinión es tomada en cuenta en su equipo de trabajo					
3. Considera que sus funciones las realiza de manera eficaz					
4. Usted considera que logra buenos resultados en un tiempo determinado.					
<b>DIMENSIÓN: Grado de Estructura</b>					
5. Considera usted que los directivos de la Municipalidad, brindan su apoyo y confianza ante algún problema relacionado o no al trabajo que desempeña.					
6. Está de acuerdo con las recompensas e incentivos que brindan a sus colaboradores.					
7. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas de trabajo.					
<b>DIMENSIÓN: Tipo de Recompensa</b>					
8. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
9. Considera usted que los directivos de la Municipalidad, brindan su apoyo y confianza ante algún problema relacionado o no al trabajo que desempeña					
10. El ambiente de trabajo es flexible para que logre desempeñar de manera adecuada sus labores					
<b>DIMENSIÓN: Apoyo</b>					
11. Considera que su jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicita.					
12. Puede contar con la ayuda de su jefe cuando la necesita.					
13. A su jefe le interesa que se desarrolle profesionalmente.					
14. Es fácil hablar con su jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.					

### III PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al desempeño laboral; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

#### Escala de valoración:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

<b>VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL</b>	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Habilidades Organizacionales</b>					
1. Usted trabaja satisfactoriamente con todos los equipos que se le brinda					
2. Cómo equipo de trabajo siempre buscan la mejora continua.					
3. Considera usted que la organización trabaja con el único fin de cumplir objetivos generales.					
4. Se observan mejoras en el funcionamiento general de la gerencia de administración y finanzas.					
5. Considera usted que el servicio de atención en la gerencia de administración y finanzas es excelente.					
<b>DIMENSIÓN: Productividad y motivación</b>					
6. Usted considera que logra culminar con éxito sus actividades diarias en la oficina.					
7. Considera usted que participa en las actividades que desarrolla la municipalidad.					
8. Considera usted que la municipalidad distrital de Condebamba Cauday le motiva para mejorar su desempeño laboral.					
9. Cuenta con todos los recursos tecnológicos y físicos para un buen desempeño.					
<b>DIMENSIÓN: Gestión del tiempo</b>					
10. Cumple rigurosamente con el horario de entrada y salida en su lugar de trabajo.					
11. Considera que sus funciones las realiza de manera eficaz.					
12. No tiene inconvenientes para trabajar horas extras ante la acumulación de carga de trabajo.					
13. No presenta dificultades para asistir diariamente a la Institución.					
14. Considera usted que logra los objetivos propuestos por la municipalidad.					

### Anexo 4. Base de datos

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
2	5	3	3	3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	1	3	5	5
6	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
7	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4
10	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
11	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
12	5	3	3	3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	1	3	5	5
16	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
17	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4
20	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
21	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
22	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4
25	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4
28	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
29	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
30	5	3	3	3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5

P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	3	3	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3
5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	3	3	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	1	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3
5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	3	3	3	5

## Anexo 5. Análisis de fiabilidad

### Estadísticos de fiabilidad

---

Clima organizacional	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	14

---

*Nota.* Los instrumentos presentan confiabilidad por encontrarse los resultados cercanos a 1 tal como lo señala Hernández y Mendoza (2018).

### Estadísticos de fiabilidad

---

Desempeño laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	14

---

*Nota.* Los instrumentos presentan confiabilidad por encontrarse los resultados cercanos a 1 tal como lo señala Hernández y Mendoza (2018).

## Anexo 6. Validaciones de Juicio de Expertos

### UNIVERSIDAD SAN PEDRO CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

#### I.- Información General:

**Nombres y apellidos del validador:** Luis Alberto Ramos Urquiza

**Fecha:** 15/05/2023

**Especialidad:** Contador Público Colegiado

**Nombre del instrumento evaluado:** Cuestionario para medir el Clima organizacional y Desempeño laboral

**Autor del instrumento:** Dominica Mirian Valdivia Fabian.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday,2022”.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

#### II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			14		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				16	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			14		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?			15		
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			15		
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				16	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				16	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				16	
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
<b>Sumatoria parcial</b>				58	98	
<b>Sumatoria Total</b>		<b>158 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.78(Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

#### Coeficiente de Validez

158	<input type="text"/>	<input type="text"/>	0.78
-----	----------------------	----------------------	------

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Firma del Experto  
Contador Público  
Colegiado  
DNI:44489302**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

**Nombres y apellidos del validador:** Ane Shulbvan Graos Ramírez

**Fecha:** 20/05/2023

**Especialidad:** Licenciada en Administración.

**Nombre del instrumento evaluado:** Cuestionario para medir el Clima organizacional y Desempeño laboral

**Autor del instrumento:** Dominica Mirian Valdivia Fabian.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday,2022”.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			14		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?			14		
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?			15		
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			15		
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?			14		
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
<b>Sumatoria parcial</b>				104	51	
<b>Sumatoria Total</b>		<b>155 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.77(Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el Intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

#### Coeficiente de Validez

155	<input type="text"/>	0.77
-----	----------------------	------

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación n aceptable.



**Firma del  
Experto  
Licenciada en  
Administración  
DNI: 7 149117**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

**Nombres y apellidos del validador:** Alejandro F. López Morillas

**Fecha:** 05/05/2023    **Especialidad:** Administración, Talento humano

**Nombre del instrumento evaluado:** Cuestionario para medir el Clima organizacional y Desempeño laboral

**Autor del instrumento:** Dominica Mirian Valdivia Fabian.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday, 2022”.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(1-5)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudio?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					106	76
<b>Sumatoria Total</b>		<b>182 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.91 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 - 0,49	Validez Nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{182} \div \boxed{\quad} = \boxed{0.91}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

  
Alejandro Lopez Morillas  
Dr. En Administración  
DNI 17895743

## Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday, 2022

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	3%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	docplayer.es Fuente de Internet	1 %
13	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Nacional de Piura Trabajo del estudiante	<1 %
15	"Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020 Publicación	<1 %
16	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Natonal Institute of Technology Calicut Trabajo del estudiante	<1 %

20	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
21	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
23	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
24	Edwin Gustavo Estrada Araoz, Néstor Antonio Gallegos Ramos. "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la amazonía peruana", Educação & Formação, 2020 Publicación	<1 %
25	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
27	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	<1 %
28	Claudio José Hidalgo Vargas, Jessica Katherine Gaona Alvarado, Ana Lucia Hidalgo Vargas, Richar Lutter Calderón Zambrano et al.	<1 %

"Niveles de desempeño y actitudes hacia las matemáticas", Runas. Journal of Education and Culture, 2023

Publicación

---

29 "Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 <1 %

Publicación

---

30 "Estudios regionales: análisis y propuestas de desarrollo económico y social", Universidad del Pacifico, 2021 <1 %

Publicación

---

31 José Raúl Tacuna Rubio. "Gestión administrativa de la Dirección Contra el Terrorismo del Perú e influencia en sus operaciones policiales", Gestión en el Tercer Milenio, 2023 <1 %

Publicación

---

32 Claudia Isabel Bas Bellver. "Desarrollo del proceso de obtención de polvos funcionales de uso alimentario a partir de residuos de las líneas de confección de hortalizas, caracterización funcional y evaluación de su respuesta a la digestión simulada in vitro", Universitat Politecnica de Valencia, 2023 <1 %

Publicación

---

33 (Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", <1 %

Repositório Aberto da Universidade do Porto,  
2012.

Publicación

---

**34** Juan José Mallma Chuquillanqui. "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en una empresa minera. Caso Shougang", Gestión en el Tercer Milenio, 2023 <1%

Publicación

---

**35** Melba Cordoví-Carmenates, Jorge Díaz-Sánchez, Ismel Pérez Sánchez, Yaumara Álvarez-Mirabal. "CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTALACIÓN TURÍSTICA DE JARDINES DEL REY", REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINARIA ARBITRADA "YACHASUN", 2020 <1%

Publicación

---

**36** "Perspectivas sobre los métodos de priorización en áreas de exploración minera, estudio de caso: Distrito Minero de Til Til, Chile", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2022 <1%

Publicación

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

## REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
Valdivia Fabian Dominica Mirian		76560338	mirianvaldiviafabian977@gmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>				
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/>
			Maestría	<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
4. Título del Documento de Investigación				
Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Condebamba Cauday, 2022				
5. Programa Académico				
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACION				
6. Tipo de Acceso al Documento				
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público <sup>1</sup> (info:ou-repo/semantic/openAccess)		<input type="checkbox"/>	
			Acceso restringido <sup>1</sup> (info:ou-repo/semantic/restrictedAccess) <sup>2</sup>	
(*) En caso de restringido sustentar motivo				

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>3</sup>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. <sup>4</sup>



  
 \_\_\_\_\_  
 Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	18	10	2024

**Importante**

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 059-2018-SUPRELU-CU, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30025, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 009-2020-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglo de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2018-DINOTEC-ODIG (Bismarck 5.1 y 6.7) que regula el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las Licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 129 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RNTI) "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los resúmenes en sus repositorios institucionales presentando el tipo de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente indexados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a lo (Ley 27946, art. 32, párr. 32.3).