

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



**Clima organizacional y desempeño laboral en la Gerencia de
Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de
Cajabamba, 2022**

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración

Autor:

Roncal Rodríguez, Elías Rubén

Asesor:

López Morillas, Alejandro Fortunato

Código ORCID: 0000-0003-1263-6885

CAJAMARCA - PERÚ

2023

ÍNDICE

Índice general.....	i
Índice de tablas	ii
Palabras Clave.....	iii
Título.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Introducción	1
Metodología	21
Resultados.....	24
Análisis y Discusión	40
Conclusiones.....	46
Recomendaciones	48
Referencias Bibliográficas	50
Anexos	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel del clima organizacional	24
Tabla 2 Nivel de las dimensiones del clima organizacional.....	25
Tabla 3 Nivel del desempeño laboral.....	26
Tabla 4 Nivel de las dimensiones del desempeño laboral	27
Tabla 5 Caracterizacion de las variables: clima organizacional.....	28
Tabla 6 Caracterizacion de las variables: desempeño laboral	30
Tabla 7 Prueba de normalidad	32
Tabla 8 Correlación de la autorrealizacion y el desempeño laboral	33
Tabla 9 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.....	34
Tabla 10 Correlación del involucramiento laboral y el desempeño laboral.....	35
Tabla 11 Correlacion de la supervision y el desempeño laboral	36
Tabla 12 Correlación de la comunicación y el desempeño laboral	37
Tabla 13 Correlación de las condiciones laborales y el desempeño laboral	38
Tabla 14 Correlación del clima organizacional y el desempeño laboral.....	39

PALABRAS CLAVE

Tema	Clima Organizacional, desempeño laboral
Especialidad	Administración

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Área	Ciencias sociales
Sub área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y management
Lineas de investigación	Talento humano

KEYWORD LINES OF INVESTIGATION

Tema	Clima Organizacional, desempeño laboral
Especiality	Administration

LINES OF INVESTIGATION

Area	Social Sciences
Sub área	Economy and business
Discipline	Business and management
Line of research	Human talent

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 en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022"** del (a) estudiante: **RONCAL RODRIGUEZ ELIAS RUBEN**, identificado(a) con Código N° **1915100045**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **27%**, 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.

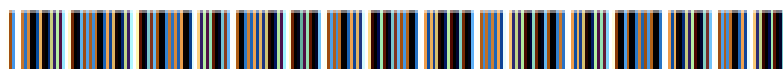
Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 21 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.

TÍTULO

Clima organizacional y desempeño laboral en la Gerencia de Administración y
Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022

RESUMEN

En la investigación elaborada se asumió como propósito establecer la relación entre las dos variables, el clima organizacional y el desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.

Se aplicó como metodología la investigación de tipo no experimental, de diseño descriptivo, correlacional de corte transversal. Como población de estudio se consideró 25 trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas, por lo que no fue necesario extraer muestra ya que se trabajó con toda la población de dicha Gerencia. Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento se tomó el cuestionario debidamente estructurado.

Los resultados obtenidos muestran un coeficiente Rho de Spearman fue de 0.685, la cual representa una concurrencia moderada de correlación afectiva en la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral. De tal manera, existe una significancia de nivel menor al 5% ($0.000 < 0.05$). Siendo así, que se concluyó que el clima organizacional y el desempeño organizacional se relacionan significativamente en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial.

ABSTRACT

In the research carried out, the purpose was to establish the relationship between the two variables, the organizational climate and work performance in the Administration and Finance Management of the Provincial Municipality of Cajabamba, 2022. Non-experimental research, descriptive, correlational cross-sectional design, was applied as a methodology. As study population, 25 workers from the Administration and Finance Management were considered, so it was not necessary to extract a sample since we worked with the entire population of said Management. The survey was used as a technique and the duly structured questionnaire was used as an instrument. The results obtained show a Spearman's Rho coefficient of 0.685, which represents a moderate concurrence of affective correlation in the organizational climate variable and the work performance variable. Thus, there is a significance level of less than 5% ($0.000 < 0.05$). Thus, it was concluded that the organizational climate and organizational performance are significantly related in the Administration and Finance Management of the Provincial Municipality.

INTRODUCCIÓN

Como antecedentes, Figueroa (2022) en la ciudad de Moyobamba se desarrolló su investigación, el propósito principal fue definir cuál es la influencia en la variable clima organizacional en la variable desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaraz. Fue aplicada, estudio de tipo no experimental, descriptivo correlacional y transversal. Como población fueron 95 colaboradores, de muestra se tomó el total de la población del personal administrativo. Se ejecuto como técnica una encuesta, la cual para la primera variable se usó un cuestionario teniendo 15 preguntas y para la segunda variable un cuestionario con 19 preguntas; La cual logramos obtener datos importantes de las variables. Lo obtenido como resultados usando el Rho de Spearman figura una correlación de 0.792; Siendo así, que lo encontrado en significancia fue 0.00 por la cual es más baja a 0.05. En la cual, hay una competente manifestación estadística en aprobar la hipótesis general afirmando que la variable clima organizacional si influye en la variable desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz. En tal, se concluyó: Que, en sus variables, el clima organizacional impacta de modo afectivo en el desempeño laboral en los miembros de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022.

Ruiz (2021) en la ciudad de Tarapoto desarrolló su investigación, definiendo su investigación en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021. Tuvo en efectuar el vínculo existente en las 2 variables clima organizacional y desempeño laboral. Siendo la investigación de tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, teniendo como población y la muestra un total de 115 trabajadores, se usó como técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario. En base a los resultados se determinó que el nivel de clima organizacional, fue un nivel bajo en 50 %. Por la cual, la variable desempeño laboral teniendo un rango bajo donde hubo 53 %. Concluyendo la existencia de relación en las variables de estudio clima organizacional y desempeño laboral en mencionada entidad. Teniendo un trabajo de Rho de Spearman que el coeficiente de similitud obtuvimos el importe de 0, 867 señalando una similitud aprobatoria muy considerable y de significancia un nivel bilateralmente de 0,000 y de este valor es minimo a 0.05.

Mautino (2021) en su investigación desarrollada en la ciudad de Huaraz, teniendo de propósito fundamental en la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021, formar la relación de la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral. Investigación de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, teniendo un nivel de similitud, se analiza el nivel de vinculación de ambas variables. Por la cual, el estudio realizado fue de diseño no experimental transeccional, por función de que no se trabajó las dos variables de investigación. Teniendo como población al personal administrativo siendo un total de 149, por muestra un total de 108 trabajadores. Para obtener la estimación de las variables clima organizacional y desempeño laboral, el instrumento ejecutado fue validado por el juicio de expertos, comprobando su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach para la primera variable habiendo 0,786 y con 0,759 para la segunda variable. Las que aprueban la confiabilidad. Para Finalizar, lo obtenido como resultados manifiestan que existe vinculo en las 2 variables de estudio ($r= 0,683$; $p < 0,000$). Concluyendo el desarrollo al mejoramiento del clima organizacional ejecutado por los responsables de alta jerarquía de los funcionarios públicos, la cual se ejecutará el desarrollo del desempeño laboral en los colaboradores con objetivos fijados de acuerdo a su cargo en la entidad.

Chávez y Galindo (2021) en su tesis desarrollada en Lima, capital del Perú, teniendo como propósito establecer el vínculo en la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral en los miembros que integran al personal de la municipalidad, aplicándose un diseño no experimental, transversal. Trabajando con una población de 343 y por muestra 153 administrativos, Aplicando los instrumentos de estudio, la cual se obtuvo como resultados, que en base al nivel del clima organizacional la cual se predomina en el sexo femenino un nivel medio de 20.3%, y alto en un 16.3%; por otro lado, se predomina en el sexo masculino un nivel alto en un 16.3% y medio un 15%. Consiguiendo un nivel considerable de desempeño laboral en el sexo femenino en un 26.8% y regular en un 9.8%; la cual el nivel de desempeño laboral en el sexo masculino es considerable en un 20.3% y regular en un 11.1%. Confirmando que el sexo femenino destaca con un clima y desempeño laboral satisfactorio en el trabajo. Se muestra un promedio en personas con la edad de 31 a 40 años con el 28.8%, continuando con personas de 18 a 30 años de edad con el 16.3%,

teniendo un horizonte promedio. De acuerdo al desempeño laboral, en la edad 31 a 40 años se considera un 22.9% de un rango bueno, en la edad 18 a 30 años también se muestra un 22.2% de un rango considerable. En las dimensiones usadas en el desempeño laboral y la variable clima organizacional existe correlación teniendo .625, .547, .634 y $p < .05$, productividad eficacia, eficiencia; en las dimensiones del clima organizacional y la variable desempeño laboral una correlación de .482, .687, .361 y $p < .05$ en el vínculo de las 2 variables de estudio hay una existencia de correlación .577 y $p < .05$. la prueba U de Mann-Whitney figura estadísticamente que no se muestran diferencias tanto por el sexo femenino como masculino ($p = .481$) y ($p = .069$). Evidenciado por Kruskal Wallis donde indica que en la variable desempeño laboral y en la variable clima organizacional no hay diferencia como las edades asociadas. Concluyendo que significativamente existe un vínculo positivo y reciprocidad en la primera y segunda variable de estudio.

Arias (2021) en la ciudad de Trujillo desarrollo su investigación, exponiendo su principal intención al decretar la atribución de la variable clima organizacional en la variable desempeño laboral en los servidores electos de la municipalidad distrital El Porvenir, 2019. Su metodología fue de tipo descriptiva, enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional causal de corte transversal como diseño. Teniendo 48 trabajadores nombrados como parte de su población y como muestra el número total de la población. Empleando la técnica para la recolección de datos la encuesta. Usando dos cuestionarios como instrumento para cada variable estudiada, siendo confiables y correctamente validados por los juicios de expertos y así ser ejecutados las variables mencionadas, la cual se procesó los datos en el software de estadística (SPSS v. 24), Se presentan en figuras y tablas estadísticas los resultados. Se tuvo como resultado en las 2 variables de estudio un ,953 de coeficiente de confiabilidad en el clima organizacional, por la cual se obtuvo un ,981 en el desempeño laboral. Obtuvimos una relación existente aprobatoria de alto nivel en las dos variables de investigación; en la providencia que el coeficiente de correlación es de ,824** con significancia bilateral de 0,01 deduciendo que si influye significativamente el clima organizacional en la variable desempeño laboral de la entidad.

Livias (2020) en la ciudad de Ancash se desarrolló su investigación, indicando que su objetivo principal fue establecer la correlación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral en la municipalidad; el estudio realizado fue de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional, determinado como población y muestra por 25 colaboradores que integran la unidad de estudio; usando como técnica una encuesta y por consecuencia se ejecutó el cuestionario con el fin de obtener información, ejecutándose tanto en la primera variable 14 ítems y en la segunda variable 13 ítems; los 2 cuestionarios elaborados contaron respectivamente con su confiabilidad de coeficiente del alfa de Cronbach, teniendo 0,788 en la primera variable y de 0,816 en la segunda variable. Estadísticamente aprobado por el Rho de Spearman indicando un borde de error del 5%. Como conclusión general es que efectivamente hay una existencia templada de correlación entre las 2 variables, teniendo como resultado del coeficiente de correlación $\rho=0,616$ con $p=0,001$.

Macutay (2020) en su artículo en la ciudad de España, estudió la correlación entre sus variables antes mencionadas, usando la metodología descriptivo-correlacional. Los resultados obtenidos muestran que los docentes en su trabajo si están orgullosos, por lo que desarrollaran un mejor nivel de desempeño. Se concluye que existe un nivel muy alto de agrado en su ambiente de trabajo y realizan sus actividades con un valor más allá de solo cumplir con sus funciones como docentes. Se tiene en cuenta el resultado obtenido en los análisis de estudio que hay un alto nivel de satisfacción que se pueden visualizar en temas de higiene extrínsecos y en el factor de motivación que recompensan en el trabajo. Ciertamente es que en las pautas referidos a los elementos de agrado en su ambiente de trabajo existieron afectivamente un historial que se relaciona al periodo de trabajo y grado de educación.

Ruiz (2020) en su tesis desarrollada en la ciudad de Chimbote, tuvo de propósito principal establecer el vínculo de la primera y segunda variable de estudio del personal de la Municipalidad Provincial del Santa. Usando el método no experimental, corte transversal, descriptivo correlacional. Por lo cual su población se conformó por 811 colaboradores y como muestra integran 382 trabajadores. Se usó un cuestionario para cada variable, validando el instrumento y su confiabilidad, los

resultados obtenidos nos ayudaran aclarar el propósito de la investigación. En el estudio realizado se concluye la existencia de una relación significativa que se visualiza usando Rho de Spearman de 0,680 obteniendo el nivel correlacional templada afectiva tomando en cuenta el esquema de las condiciones ya establecidas, por lo que en las variables el clima organizacional guarda una semejanza con la información obtenida en base al desempeño laboral de dicha entidad.

Esteves (2020) su tesis desarrollada en la Provincia de Chepén, tuvo por tal propósito establecer la correlación existente en las variables de estudio en los colaboradores de la Municipalidad de Talambo, 2020. Como metodología, se estableció que el estudio realizado fue de tipo aplicada no experimental de corte transversal. Aplicándose un cuestionario para cada variable y recoger datos relevantes del clima organizacional y del desempeño laboral, siendo aplicados en el personal de la municipalidad. Siendo validados respectivamente y usando el alfa de Cronbach para la confiabilidad. Posteriormente se procedió a utilizar las tablas estadísticas por Rho de Spearman, haciendo uso del aplicativo SPSS V25. Finalmente, se concluyó que hay una relación afectiva alta entre el Clima Organizacional y Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Talambo (Rho Spearman ,785) por significancia un rango de ($p=0,000$) menos a 5%. Permitiendo afirmar que, si hay una buena gestión por parte de la entidad en su clima organizacional, logrando mejorar en el personal su desempeño laboral.

Paredes et al. (2019) en su artículo en Suecia, su estudio fue derivado de entrevistas y encuestas en el 2017, usando información de tres empresas minoristas suecas. Su enfoque en metodología fue mixto llevando a cabo la comprensión más precisa del clima organizacional. Para la población se usó la encuesta para poder generalizar la información, en la cual después se usó las entrevistas por persona y así obtener información más minuciosa de los que integran el grupo de investigación ayudando a expresar la información cuantitativa. Concluyendo que el proceso de innovación en las entidades por si solas no ocurre en un ambiente afectivo y favorable de trabajo. La competencia minorista de comercio, también dependerá de un ambiente laboral creativo, en la cual si las entidades cuentan con estructuras poco definidas que

no llegarían más allá de la mejora habitual o que han estado buscando para su organización. Los minoristas deberían adoptar posturas que apunten a mejorar la innovación, investigando información a más profundidad procurando formalizar y estructurar una postura más positiva que apueste con más certeza a mejorar.

Pacheco (2019) su investigación realizada en el departamento Lambayeque, tuvo como propósito estudiar las variables clima organizacional y desempeño laboral en el personal, que por propósito principal fue determinar su atribución del clima organizacional en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018. Por metodología usada fue de tipo no experimental, correlacional causal de corte transversal. Se conformo la población por 35 trabajadores, considerándose como muestra al total de la población. Usando la metodología de investigación deductivo, inductivo y analítico. En la cual correctamente se ha validado y hecho la prueba de confiabilidad al cuestionario que fue usado como instrumento para lograr la recolección de información, siendo procesado la información a través del aplicativo (SPSS v. 23). Se concluye que es suficiente evidencia los resultados obtenidos para indicar que la variable clima organizacional influye afectivamente en la variable desempeño laboral del personal de la entidad en mención Rho de Spearman = 0.690; $p < 0.05$.

Tamayo & Romero (2019) en su tesis estudiada en la Capital de Lima, tuvo como propósito establecer un vínculo entre las variables de estudio, en los meses de enero hasta agosto del 2018, en la Superintendencia de Mercado de Valores. Cuyas variables fueron el clima laboral y la variable desempeño laboral, usando la metodología no experimental, correlacional descriptiva, transversal. Trabajando con el total de población y a su vez la muestra de 109 servidores de dicha entidad, aplicando una encuesta respectivamente validada. Se concluyo que, las dos variables de estudio tienen un vínculo significativo, ya que la relación es afectiva templada de un 0,668. La cual se hace de conocimiento que su estructura es suficiente, mostrando resultados positivos en su personal, siendo reconocidos por llevar a cabo eficazmente sus funciones.

Huamaní & Varas (2019) en la ciudad de Lambayeque se realizó su tesis, señalando por propósito el influir un vínculo que existe en las variables clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Oficina de Ejecución Coactiva del Gobierno Regional La Libertad, 2018. Tratando de una investigación cuantitativo, descriptivo, no experimental correlacional, con corte transversal, el estudio tubo por población y muestra un total de ocho (08) colaboradores. Consiguiendo la conclusión que el rango de vinculo en estas dos variables es alta y positiva, teniendo un coeficiente de relación de 0,738.

Valderrama (2019), en la ciudad de Trujillo se desarrolló su investigación en la Comuna Sanagorán, 2017. Optando como intención el determinar de qué manera la variable clima organizacional aporta en el trabajo de los colaboradores de dicha entidad. Usando un estudio no experimental, transversal, correlacional causal. Usando dos encuestas en una población muestral conformada por 70 trabajadores. Consiguiendo afirmar que, el aporte de la variable clima organizacional es reveladora e inmediata baja en los colaboradores de la Comuna Sanagorán, teniendo como Rho $r = ,352$ directa baja, un $p = ,003$.

Morales (2019) en su investigación desarrollada en la Provincia de Cusco, en el personal de la municipalidad provincial de Tambopata, en el año 2018, su propósito principal fue comprobar el porcentaje de atribución de la primera variable (clima organizacional) en la segunda variable de estudio (desempeño laboral). El estudio realizado fue explicativo y descriptivo. Compuesta por 483 servidores públicos como población, usando como muestra 214 colaboradores de la municipalidad. Lo conseguido por resultados manifiestan la existencia de un vínculo afectivo en las variables clima laboral y desempeño laboral, teniendo un coeficiente de correlación ($R=0.723$). De tal manera, es evidente de forma positiva su relación en el liderazgo con la comunicación en el desempeño laboral con ($R = .649$) y ($R = .651$) proporcionalmente. La cual, se comprueba afectivamente que existe un vínculo positivo entre el desempeño laboral y la recompensa con un ($R= .772$). Concluyendo que, si en la primera variable se mejora, por consecuencia va a mejorar y corregir la segunda variable de estudio.

Álvarez (2018) su artículo publicado en una revista Didáctica y Educación en la ciudad de Cuba, hace referencia al personal de las universidades públicas que necesitan ampliar sus habilidades y conocimientos teniendo por finalidad llegar a optimizar sus actividades y por la cual, un mejoramiento de la institución. Se determina una problemática a nivel social de la ciencia, se empleó la investigación, indicándose que en las universidades públicas manifiestan un liderazgo poco existente, en la cual se debe reformular las normativas de la institución en orientación a unos sueldos justos en las diferentes instituciones de nivel superior en el ámbito público.

Caycho (2018) en su tesis presentado en Lima la capital del Perú, su función principal fue identificar el vínculo entre las dos variables de estudio de la presente investigación. La cual el estudio fue considerado como población y a su vez una muestra de 39 colaboradores. Su estudio fue descriptivo, no experimental corte transaccional. Lo conseguido de información fue por emplearse una encuesta debidamente estructurada, usando 27 preguntas para cada variable de estudio. Se concluyo como resultado que existe positivamente una relación en la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral, la cual se demostró el coeficiente de correlación de $P = .995$ con p valor de 0.00. Los resultados obtenidos de la investigación nos permitió enunciar viablemente recomendaciones con referencia a su clima y desarrollo de la municipalidad distrital de Mala, de la Provincia de Cañete.

Berberoglu (2018) en su artículo en la ciudad de Turquía, orientada al estudio de lo que distingue el personal de salud viable a la variable clima organizacional y determinar la influencia hipotética en otra variable y viceversa. En la investigación realizada fue cuantitativa, ejecutando un cuestionario por conveniencia. La información obtenida fue trabajada estadísticamente. Se concluye que las variables de estudio si se relación como se esperaba. Logrando establecer una relación lineal. Por la cual la información obtenida de la investigación facilitó pocas cuestiones críticas en referencia a la relación de tres percepciones en la investigación.

Bustos (2018) en su tesis desarrollada en la ciudad de Huacho, en la municipalidad distrital de Santa María, 2018, teniendo como función principal establecer el vínculo de la primera y segunda variable en el personal de la entidad.

Métodos: usando el diseño de investigación no experimental, de corte transversal, de un nivel correlacional, cuantitativo. Teniendo por población y muestra 30 servidores públicos, a quienes se les aplicó dos cuestionarios que para la primera variable fue de 18 ítems donde mide las dimensiones calidad de las relaciones; para el segundo variable un cuestionario de 36 ítems. Resultados: Queda demostrada la existencia de una correlación bilateral tanto a nivel de hipótesis general ($\text{sig} = 0,000 \leq 0,05$, $r = 0,920$), así como en las siete hipótesis específicas. Conclusión: Queda demostrado que existe la relación entre ambas variables muy significativa en los colaboradores de la entidad, señalando que, a mejor clima organizacional, los servidores públicos de dicha oficina muestran mejor desempeño laboral.

Chunga (2018) su investigación desarrollada en la ciudad de Piura, en la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión, Sechura, 2018, tuvo como como propósito demostrar el vínculo de las variables clima organizacional y desempeño laboral en los servidores públicos. Estudio realizado de forma no experimental, de diseño descriptivo y correlacional, que como resultado fue que implica el vínculo de las variables investigadas. Se utilizó el instrumento del cuestionario, la cual tuvo 23 y 14 preguntas respectivamente estructurado en cada variable de estudio. Se tuvo por población 40 colaboradores y la muestra estuvo integrada por 36 servidores. En lo obtenido por resultados señalan que hay una positiva y muy alta correlación ($r = 0.871$ y $p \text{ valor} = 0.000$) en ambas variables; indican un 75.8% (r^2) en el desempeño laboral siendo expuesta por el clima organizacional. Habiendo en sus dimensiones y variables una relación positiva alta. Se concluye de manera que al tener un nivel alto en la primera variable, obtendremos una superior desenvolvimiento en la segunda variable de los colaboradores de la entidad en mención.

En lo referente a los cimientos teóricos de las variables; sobre el clima organizacional; según García et al. (2020) un grupo de peculiaridades que tiene una entidad en su zona de trabajo, sin embargo, el clima organizacional es estudiado como constructo, involucrando a la percepción individual, como experiencia en un determinado espacio. Además, el clima organizacional, se puede llegar a mostrar el nivel mediante las emociones, comportamientos y más hechos que en los integrantes

de la organización efectúan roles profesionales (Berberoglu, 2018). Por ello, según Simbron et al. (2019) el clima dentro de una organización juega un papel mediador en la dirección de la motivación y los elementos del cuerpo organizacional. Estos elementos se reflejan en las acciones de un distintivo en la institución en aspectos como resultados, suficiencia, rotación, entre otros. Finalmente, Chiavenato (2019) hace mención de una existencia muy significativa de correlación en el ambiente central entre los comités de la entidad y el rango de estimulación que muestran los empleados. Se especifica las características de la motivación de la zona laboral, es alto probable definir que los aspectos de la organización desarrollan variedad de situaciones motivacionales en los integrantes, sugiriendo en la existencia de las organizaciones y su personal una probabilidad más equitativa de satisfacción, beneficios y sinergia; el nivel que se llegue a definir en las organizaciones, dependerá de lo que ellos puedan interactuar con su personal.

En base a hipótesis que vinculan el clima organizacional, relacionadas con diferentes indicadores basadas en las relaciones humanas, Elton Mayo (1927) expone que los elementos van a determinar que el clima organizacional es: el conocimiento del trabajo, obtención de resultados y el agrado laboral. Siendo también necesario mencionar la teoría de Kurt Lewin, (1951) la cual presenta y expresa que los comportamientos del personal no están involucrados por sus personalidades, pues todo influye a raíz de un ambiente laboral y mecanismos de las empresas, deduciendo que el nivel de productividad de una empresa dependerá mucho del ambiente laboral que ofrezca a los suyos, las cuales ellos mostraran su rendimiento, productividad y llegar a identificarse con la entidad.

Como dimensiones del clima organizacional, tenemos según Palma (2004) citado por Berberoglu (2018) la autorrealización, tiene una alta relación con la autonomía, pues es el nivel de más valor motivacional donde un individuo puede expresar y actualizar sus capacidades y potencialidad; de tal manera, se debe desarrollar a más profundidad sus capacidades del personal, por otro lado, no se puede pasar por desapercibido su nivel profesional y las ganas de seguir escalando en la organización. El involucramiento laboral, es de suma importancia al ser expresado en

cumplimiento de los objetivos de la empresa, en lo que no solo se considera dentro de la organización, el personal debe ser y sentirse identificado, con la única finalidad de sumar en los objetivos y metas trazadas. La supervisión, existe con la finalidad de inspeccionar y dirigir al personal de una organización, por la que se debe verificar las funciones encomendadas durante el tiempo de prestación de servicios del personal, con propósito a visualizar, fortalecer, corregir y ayudar al cumplimiento para el bien de la organización y del personal. En la comunicación, su objetivo principal de la organización es poder llegar a cada uno de su personal, mejorando el ambiente laboral interno y externo, examinando las falencias de los miembros en su entorno, haciéndoles sentir parte de ella. (Berberoglu, 2018).

Y como última de las dimensiones, se hace mención a las condiciones laborales, dentro de una organización se debe brindar las herramientas, materiales y equipo tecnológico actualizado necesario que garantice un buen trabajo del personal, no dejando de lado un ambiente laboral agradable que contribuye a la mejora de toda la entidad. Lo mencionado antes, representa con gran importancia el desempeño y cumplimiento de metas de los colaboradores. Por la cual se obtendrá niveles altos y positivos en los resultados que brindaran los colaboradores, ya que cuentan con las condiciones laborales adecuadas, teniendo de ellos su compromiso con la organización. (Berberoglu, 2018).

En lo que respecta la segunda variable de estudio desempeño laboral, apreciamos los siguientes autores: según Bohórquez et al. (2020) la cual define por esfuerzo y dedicación de cada trabajador en la ejecución de sus tareas asignadas y el crecimiento que exhiben en la realización de esas tareas. Por esta razón, la mayoría de las organizaciones tienden a evaluar el desempeño para medir la adecuación y satisfacción de la finalización de la tarea. Asimismo, Cieza et al. (2021) afirma al desempeño laboral como una variable multidimensional, que posee diversos aspectos tales como desempeño de tareas, desempeño situacional, desempeño adaptativo y proactivo y desempeño contraproducente; es decir, el desempeño va más allá de los roles de trabajo ejecutivo, que son necesarios para medirlo y evaluarlo. Por otro lado, Álvarez et al. (2018), definen al rendimiento como el proceso continuo y estratégico

de observar el desarrollo de los empleados y las cualidades de crecimiento que desarrollan en función del entorno laboral, para posteriormente reconocer estas habilidades y capacidades del personal y mejorar la eficiencia y eficacia en cualquier empresa o institución. Por otro lado, Gallardo et al. (2019) nos dice que el rendimiento laboral de un colaborador es el resultado de una combinación del comportamiento laboral y los resultados que alcanza, de acuerdo con las metas que se proponga y de acuerdo con su puesto. La productividad laboral se refiere a la capacidad del trabajador para crear, ejecutar, desarrollar, terminar y comenzar un trabajo en el menor tiempo posible, sin grandes dificultades y con los resultados esperados. Finalmente, Chiavenato (2019) Indica que el desempeño laboral se manifiesta tomando en cuenta las competencias y contribución de cada uno del personal de la organización, pues las acciones y comportamientos que muestran los trabajadores con la finalidad de los objetivos empresariales, pueden ser medidos sin dejar de lado lo que cita el autor, que se debe tener en cuenta como punto importante la motivación en los trabajadores, la comunicación con los compañeros y comprometerse con la empresa.

Y como teoría del desempeño laboral: según Herzberg (1959) citado en Chiavenato (2019) expuso que el factor donde se vincula la satisfacción con el desempeño de los colaboradores. Además, enfatizó que la productividad obtenida es alterada por el grado de complacencia laboral existencial, dividiéndose la información en los siguientes: Factores intrínsecos y extrínsecos. La cual se consuma indicando que el factor forzante de complacencia laboral, son sin duda los que tienen un vínculo más cercano al personal, realizando que en sus actividades aumenten de manera positiva los resultados de su trabajo. Asimismo, McClelland (1961) indica la existencia de las necesidades, afiliación y logro como principales fuentes de motivación en el personal. Y, por último, la teoría de Victor Vroom, la teoría de las expectativas (1964) se centró en que los empleados se sintieran satisfechos y, por lo tanto, se desempeñaran mejor que los demás. Por eso, esta teoría nos ha ayudado a entender muchas de las respuestas positivas o negativas al desempeño, ya que los trabajadores también tienen expectativas y metas.

Respecto al desempeño laboral, continuamos con las dimensiones que se tiene: Según Chiavenato (2019) tenemos nuestra primera dimensión donde indica que la motivación laboral, se puede mostrar en el rendimiento que se pueden revelar mediante los objetivos y metas logradas en la entidad. Siendo que la averiguación obtenida es de utilidad de tal manera poder reconocer y corregir el desempeño del personal, teniendo por cometido sumar al mejoramiento del clima organizacional. La interrelación con los compañeros como dimensión, se indica el lograr sus cometidos, metas y objetivos trasados como organización, se debe desarrollar una relación humana afectiva tanto interno como externo. Las decisiones grupales llevan a mejores resultados a comparación de las decisiones que pueden tomar los colaboradores de manera particular. Para tener un trabajo en equipo que lleven un buen clima laboral, las organizaciones deben precisar claramente las metas, brindar confianza, reconocer la participación y logros de cada colaborar en la entidad.

Por último, tenemos la identificación como dimensión, debiendo comprometerse a la entidad, la cual otras empresas y la misma entidad consideraron como instrumento de misión de recursos humanos, ah que los trabajadores lleguen a comprometerse siendo duraderas lo competitivos, responsables y dejando resultados altamente significativos para la organización.

Además, la investigación se justifica en 04 criterios de la siguiente manera: Teórico porque fue una contribución de información por evidencias empíricas permitiendo crear nuevos conocimientos en el futuro, como material de sugerencia, por otros investigadores, en el cual puedan informarse hallando una variedad de percepciones del clima y del desempeño en los trabajadores. Práctica porque esta indagación cumplió, principalmente con perfeccionar el clima, a través del desempeño en los trabajadores, puesto que, fue un instrumento primordial para proporcionar la responsabilidad, la colaboración, y la paciencia que ayudara a la municipalidad a tener mejores logros duraderos y así alcanzar un excelente desempeño de los trabajadores.

Social porque la investigación busca beneficiar a la entidad y a los trabajadores. Es decir, en los trabajadores la manera que incrementé el nivel de calidad laboral, incentivando a aplicar estrategias modernas y muy dinámicas para el bienestar de la

empresa, promoviendo la motivación mutua en el proceso de emisión y recepción del aprendizaje. Y metodológica porque cumplió con el proceso del método científico, y esto se verá en la recolección de información de fuentes primarias en los trabajos previos y fuentes secundarias en nuestras observaciones personales del lugar de estudio, para obtener resultados estudiados en las variables usadas en la presente investigación, usando una herramienta de estudio respectivamente validada por expertos en la línea de investigación para finalmente realizar su teoría respectivamente.

Respecto a lo antes mencionado, se planteó como problema principal: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba – 2022?

Asimismo, sobre sus variables de estudio se tiene la conceptualización y su operacionalización siendo expuestas a continuación: El clima organizacional tiene como definición conceptual que es reconocida por la conducta que muestran los trabajadores en las organizaciones, siendo influencia del clima laboral, involucrando sus sentimientos personales, emoción y el grado de motivación que se desarrolla en la entidad, teniendo por consecuencia el nivel de desempeño que brindan en sus acciones profesionales. (Berberoglu, 2018). Por otro lado, tenemos su definición operacional del clima organizacional, siendo el conjunto de herramientas o técnicas que pueden medirse a través del espacio o trabajo percibido de modo indirecto o directo por cada trabajador, esto influenciará en su motivación y comportamiento dentro de la municipalidad en la provincia de Cajabamba.

Esta variable del clima organizacional será medida por las siguientes dimensiones, según Palma (2004) citado en Berberoglu (2018): la autorrealización, tiene una alta relación con la autonomía, pues es el nivel de más valor motivacional donde un individuo puede expresar y actualizar sus capacidades y potencialidad; de tal manera, se debe desarrollar a más profundidad sus capacidades del personal, por otro lado, no se puede pasar por desapercibido su nivel profesional y las ganas de seguir escalando en la organización. El involucramiento laboral, es de suma importancia al ser expresado en cumplimiento de los objetivos de la empresa, en lo que no solo se

considera dentro de la organización, el personal debe ser y sentirse identificado, con la única finalidad de sumar en los objetivos y metas trazadas. La supervisión, existe con la finalidad de inspeccionar y dirigir al personal de una organización, por la que se debe verificar las funciones encomendadas durante el tiempo de prestación de servicios de los servidores públicos, teniendo por propósito visualizar, fortalecer, corregir y ayudar al cumplimiento para el bien de la organización y del personal. En la comunicación, su objetivo principal de la organización es poder llegar a cada uno de su personal, mejorando el ambiente laboral interno y externo, examinando las falencias de los miembros en su entorno, haciéndoles sentir parte de ella. (Berberoglu, 2018).

Y como última de las dimensiones, se hace mención a las condiciones laborales, dentro de una organización se debe brindar las herramientas, materiales y equipo tecnológico actualizado necesario que garantice un buen trabajo del personal. Lo mencionado antes, representa con gran importancia el desempeño y cumplimiento de metas de los colaboradores. Por la cual se obtendrá niveles altos y positivos en los resultados que brindaran los colaboradores, ya que cuentan con las condiciones laborales adecuadas, teniendo de ellos su compromiso con la organización. (Berberoglu, 2018).

Además, como definición conceptual de la variable desempeño laboral según, Chiavenato (2019) Determina que los objetivos logrados de una organización se verán reflejado por la competitividad, contribución y conducta del personal que integra su equipo de trabajo, constituyendo estrategias con la finalidad de lograr los objetivos trazados. El autor indica que existe dimensiones que se deben tener en cuenta, las cuales son: la motivación laboral, la interrelación con los compañeros y la identificación. Por otro lado, la variable desempeño laboral tiene su definición operacional que está basado en diferentes elementos, que permite adaptarse al cambio, mejorar la interacción interna y externa del trabajo en equipo, considerando un propósito la misión, metas y necesidades dentro de la entidad; por la cual, en este sentido el trabajador manifiesta su competitividad, atribución y actitud como

corresponde en sus actividades profesionales dentro de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Esta variable será medida por las siguientes dimensiones: Según Chiavenato (2019) tenemos nuestra primera dimensión donde indica que la motivación laboral, se puede mostrar en el rendimiento que se pueden revelar mediante los objetivos y metas logradas en la entidad. De manera que la averiguación obtenida es de utilidad llegando a visualizar y corregir el desempeño del personal, que por consecuencia suma al mejoramiento del clima organizacional. En el caso de la interrelación con los compañeros, es una dimensión que señala el poder lograr las metas y objetivos trasado como organización, se debe desarrollar una relación humana afectiva tanto interno como externo. Las decisiones grupales llevan a mejores resultados a comparación de las decisiones que pueden tomar los colaboradores de manera particular. Para tener un trabajo en equipo que lleven un buen clima laboral, las organizaciones deben precisar claramente las metas, brindar confianza, reconocer la participación y logros de cada colaborador en la entidad.

Por último, tenemos la identificación, es una dimensión que busca el compromiso del personal en la entidad, la cual es considerada, y a su vez considerada por otras empresas como un instrumento de misión de recursos humanos, ah que los trabajadores lleguen a comprometerse siendo duraderas lo competitivos, responsables y dejando resultados altamente significativos para la organización.

Se ha planteado como hipótesis principal: H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022. Y H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.

Finalmente se proyectó como objetivo general: Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba - 2022. Y como objetivos específicos:

METODOLOGÍA

Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de investigación

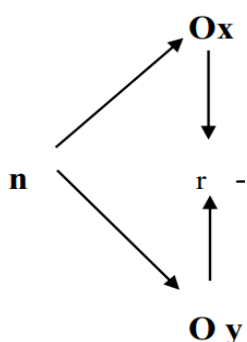
El presente estudio fue desarrollado mediante el tipo aplicada; este tipo presta su orientación a conseguir soluciones a los problemas institucionales o empresariales a través del conocimiento previo y realidad presente (Concytec, 2018). Y por el nivel o alcance fue descriptiva, porque se observó el comportamiento de sus variantes en su estado natural y correlacional porque hallaremos la asociación, vinculación, relación entre dichas variantes (Ñaupas et al., 2018).

Diseño de investigación

Asimismo, el estudio fue no experimental, porque este estudio no manipula sujetos y de corte trasversal, porque el instrumento fue ejecutado una sola vez (Ñaupas et al., 2018).

Figura 1

Diseño de investigación



DONDE:

n = Muestra

Ox = (Clima organizacional) 1ra Var.

Oy = (Desempeño laboral) 2da Var.

R = Relación entre ambas variables

Población y muestra

Hernández y Mendoza (2018), Indican que la población viene tomada como una totalidad de elementos los cuales presentan entre sí determinadas y específicas características. Dicho estudio está compuesto por una población de 25 trabajadores de

la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba 2022.

Además, la muestra se conceptualiza como la parte de una determinada población a que se le han extraído los datos, teniendo como principal característica que sea representativa con el propósito de poder generalizar el producto conseguido (Hernández y Mendoza, 2018). El extraer la muestra en la presente investigación no fue necesario, por la que se trabajó con el total de la población.

Técnica e instrumento de investigación

Se uso como técnica la encuesta, para la primera variable clima organizacional, cuyo instrumento fue el cuestionario que estuvo compuesta por 5 dimensiones y 14 ítems, el cual fue adaptado de Palma (2004) citado por Berberoglu (2018) usando en la segunda variable desempeño laboral, el cuestionario estuvo compuesta por 3 dimensiones y 18 ítems, debidamente aplicados a los 25 servidores públicos que integran la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, siendo respectivamente validados por el juicio de expertos en otro sentido, como lo requiere la universidad con claridad y pertinencia, no obstante, los instrumentos fueron válidos sino también confiables, en ese sentido, se utilizó el Alfa de Cronbach a una prueba piloto con semejantes características a la población para determinar la confiabilidad de dichos instrumentos.

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

Validez y Confiabilidad

Concernió a la oportunidad que viene a ser desarrollada un instrumento, estando válido cuando verdaderamente calcula lo que tiene por estimación calcular (Hernández y Mendoza, 2018).

Siendo que, los instrumentos usados para la recolección de información fueron respectivamente validadas por el juicio de expertos, constituidas por tres jueces con amplia experiencia en el desarrollo de este tema.

Ejecutándose una prueba piloto en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, encuestando a 8 trabajadores, los cuales llenaron adecuadamente las respuestas, para así luego empezar a tabular y cuantificar en el programa de MS Excel, asimismo se procesó en el programa SPSS V 26 encontrando su Alfa de Cronbach en su cuestionario del clima organizacional teniendo 0.843 de valor y en desempeño laboral 0.808 de valor, demostrando que supera el parámetro establecido y el valor donde es mayor a 0.800, representando una alta confiabilidad, por la cual se procede a continuar con el estudio, ejecutando los instrumentos en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, se comprueba de este modo, el nivel de confianza para ambas variables.

Procesamiento y análisis de la información

El estudio realizado en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba – 2022 está conformada por 25 trabajadores, a las que se aplicó un cuestionario, con el que se pretendía recolectar información. Se considero la Escala de Likert a esta encuesta, otorgando un ponderado para cada ítem, vale indicar, en escala como se convenga desarrollar.

Posteriormente la información se elaboró siempre con la verificación de las respuestas del cuestionario aplicado, todo lo obtenido pasó a un formato donde la verificación y lo conseguido estadísticamente fue facilitado y así elaborar la información respectiva de nuestro estudio.

Desarrollamos la información a través del programa Excel y el programa SPSS, desarrollando su análisis utilizando de forma descriptiva la estadística en figuras donde mostrando los porcentajes directos. También se usó la estadística no paramétrica, con los datos que no fueron normales, tomando en cuenta la técnica del Coeficiente de Rho Spearman. El uso de Excel sirvió para el ordenamiento de datos que fueron puestos en un formato, con sus porcentajes y gráficos adecuados; Word fue usado para mostrar aquellos resultados donde también, se colocó las discusiones y análisis que correspondían.

RESULTADOS

Para mayor investigación, encuestamos a los 25 trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.

Descripción de los resultados

Tabla 1

Nivel del clima organizacional según percepción de los trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.

NIVELES	Escala	Frecuencia	Porcentaje acumulado
MALO	51 – 57	15	60.0
REGULAR	58 – 63	5	20.0
BUENO	64 – 70	5	20.0
Total		25	100

Fuente: Base de datos de la variable de investigación, Cajabamba, 2023.

Interpretación. Se visualiza que la tabla 1 un 60.0% en los trabajadores, manifiestan que el clima organizacional tiene un nivel malo, un 20.0% manifiestan un nivel bueno, por la cual un 20.0% manifiesta un nivel regular. Concluyendo que el clima organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022, es de nivel malo.

Tabla 2

Nivel de las dimensiones del clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.

	Autorrealización		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	15	60.0	5	20.0	18	72.0	7	28.0	17	68.0
Medio	9	36.0	12	48.0	2	8.0	13	52.0	4	16.0
Alto	1	4.0	8	32.0	5	20.0	5	20.0	4	16.0
Total	25	100	25	100	25	100	25	100	25	100

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Cajabamba, 2023.

Interpretación. En la tabla 2 se aprecia que las dimensiones del clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022 presentan un nivel variado, es así, que los niveles de autorrealización, supervisión y condiciones laborales hay un nivel bajo de acuerdo a los resultados que se muestran de 60.0%, 72.0%, y 68.0% correspondientemente fijados del personal. También apreciamos que en los niveles de involucramiento laboral y comunicación, muestran un alto nivel, mostrando 48.0% y 52.0% respectivamente de los trabajadores. Determinándose que las dimensiones del clima organizacional tienen un nivel bajo en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2023.

Tabla 3

Nivel del desempeño laboral de acuerdo a la manifestación en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.

NIVELES	Escala	Frecuencia	Porcentaje acumulado
BAJO	66 – 72	12	48.0
MEDIO	73 – 79	10	40.0
ALTO	80 – 87	3	12.0
Total		25	100

Fuente: Base de datos de la variable de investigación, Cajabamba, 2023.

Interpretación. Se visualiza que la tabla 3 un 48.0% de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022, manifiestan un nivel bajo respecto al desempeño laboral, el 40.0% manifiesta un nivel medio, por lo cual un 12.0% manifiesta un nivel alto. Concluyendo que en los trabajadores el desempeño laboral es de nivel bajo en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.

Tabla 4

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.

	Motivación laboral		Interrelación con los compañeros		Identificación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	8	32.0	7	28.0	11	44.0
Medio	9	36.0	14	56.0	12	48.0
Alto	8	32.0	4	16.0	2	8.0
Total	25	100	25	100	25	100

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Cajabamba, 2023.

Interpretación. En la tabla 4 se aprecia que las dimensiones del desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022 presentan un nivel variado, es así, que los niveles de motivación laboral e identificación, cuentan con un nivel bajo de acuerdo a los resultados que 32.0% y 44.0% según corresponda en los trabajadores. También se aprecia que el nivel interrelación con los compañeros muestra un nivel medio, mostrando un 56.0% respectivamente en los trabajadores. Concluyendo un nivel bajo del desempeño laboral en sus dimensiones de estudio.

Caracterización de las variables

Tabla 5

Caracterización del clima organizacional en el personal de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.

Factores/Variables		Clima organizacional						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Sexo	Masculino	12	48,0	3	12,0	4	16,0	19	76,0
	Femenino	3	12,0	2	8,0	1	4,0	6	24,0
Edad	18-25	3	12,0	1	4,0	1	4,0	5	20,0
	26-33	5	20,0	2	8,0	3	12,0	10	40,0
	34-41	6	24,0	0	0,0	0	0,0	6	24,0
	42-49	1	4,0	2	8,0	1	4,0	4	16,0
	Más de 49	0	0,0	5	20,0	5	20,0	0	0,0
Instrucción	Primaria	0	0,0	1	4,0	1	4,0	2	8,0
	Secundaria	7	28,0	2	8,0	1	4,0	10	40,0
	Superior Técnico	5	20,0	1	4,0	0	0,0	6	24,0
	Superior Universitario	3	12,0	1	4,0	3	12,0	7	28,0
Antigüedad	De 0 a 4 años	6	24,0	2	8,0	2	8,0	10	40,0
	De 5 a 9 años	9	36,0	3	12,0	3	12,0	15	60,0
	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	60,0	5	20,0	5	20,0	25	100

Interpretación. Se muestra la tabla 5 apreciando más de la tercera parte en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba (48.0%), determinando que son del sexo masculino, manifestando un clima organizacional de un nivel bajo. Mostrando también que la sexta parte específicamente del sexo femenino (12.0%), manifiestan que el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Cajabamba tiene un nivel bajo. De acuerdo a la categoría de instrucción, la cuarta parte y un poco más de los trabajadores (32.0%) cuentan con su instrucción profesional universitaria o técnica, manifestando un nivel bajo en el clima organizacional. También poco más de la cuarta parte de los trabajadores (36.0%) tienen de 5 a 9 años de antigüedad y perciben un nivel bajo del clima organizacional.

Tabla 6

Caracterización del desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.

Factores/Variables		Desempeño laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Sexo	Masculino	10	40,0	7	28,0	2	8,0	19	76,0
	Femenino	2	8,0	3	12,0	1	4,0	6	24,0
Edad	18-25	3	12,0	1	4,0	1	4,0	5	20,0
	26-33	4	16,0	5	20,0	1	4,0	10	40,0
	34-41	4	16,0	2	8,0	0	0,0	6	24,0
	42-49	1	4,0	2	8,0	1	4,0	4	16,0
	Más de 49	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Instrucción	Primaria	0	0,0	1	4,0	1	4,0	2	8,0
	Secundaria	6	24,0	3	12,0	1	4,0	10	40,0
	Superior Técnico	3	12,0	3	12,0	0	0,0	6	24,0
	Superior Universitario	3	12,0	3	12,0	1	4,0	7	28,0
Antigüedad	De 0 a 4 años	4	16,0	4	16,0	2	8,0	10	40,0
	De 5 a 9 años	8	32,0	6	24,0	1	4,0	15	60,0
	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		12	48,0	10	40,0	3	12,0	25	100

Interpretación: Se muestra la tabla 6 donde se manifiesta un poco más de la tercera parte de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cajabamba (40.0%), que pertenecen al sexo masculino, manifiestan un nivel bajo del desempeño laboral. Por otra parte, del sexo femenino (28.0%), manifiestan un nivel medio respecto al desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Cajabamba. Teniendo una cuarta parte de los colaboradores (24.0%) que cuentan con instrucción profesional universitaria o técnica, mostrando un nivel bajo del desempeño laboral. También la cuarta parte del personal y un poco más (32.0%) tienen de 5 a 9 años de antigüedad y perciben un nivel bajo del desempeño laboral.

Prueba de Normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad de Shapiro - Wilk para las variables y dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Variables/Dimensiones	Pruebas de normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Clima organizacional	0,897	25	0,015
Autorrealización	0,884	25	0,009
Involucramiento laboral	0,861	25	0,003
Supervisión	0,741	25	0,000
Comunicación	0,840	25	0,001
Condiciones laborales	0,764	25	0,000
Desempeño laboral	0,952	25	0,277
Motivación laboral	0,879	25	0,007
Interrelación con los compañeros	0,969	25	0,619
Identificación	0,917	25	0,043

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Cajabamba, 2023.

Interpretación:

Se muestra la tabla 7, donde la prueba de Shapiro - Wilk (prueba de la bondad en su ajuste), usado en muestras mayores a 50 ($n > 50$) se observa en los niveles de significancia en el clima organizacional es menor al 5%, la cual en el desempeño laboral es mayor al 5% ($p > 0.05$), en consecuencia la información obtenida no se está concediendo de una forma adecuada; por lo que se debe aplicar la prueba no paramétrica de relación de Rho de Spearman, ya que al correlacionar el clima organizacional y/o dimensiones con el desempeño laboral, se establecerá la correlación en las 2 variables de investigación.

Contrastación de Hipótesis

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión autorrealización y la variable desempeño laboral.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión autorrealización y la variable desempeño laboral.

Tabla 8

Correlación de la autorrealización con el desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.

		Autorrealización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,350**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
	Coeficiente de correlación	,350**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Interpretación. Se muestra en la tabla número 8 que el coeficiente de correlación de Rho = ,350 (determinando una correlación significativa baja de acuerdo a lo que se menciona en la tabla 9), teniendo un nivel de significancia menor en un 5% ($0.000 < 0.05$), interpretando la existencia de un vínculo positivo en la dimensión autorrealización con la variable desempeño laboral, concluyendo que la autorrealización favorece a forjar un mejor desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, reconociendo de tal forma la hipótesis de investigación.

Tabla 9*Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman*

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Prueba de hipótesis específica 2

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral con la variable desempeño laboral.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral con la variable desempeño laboral.

Tabla 10

Correlación del involucramiento laboral con el desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.

		Involucramiento laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,592**
		N	25
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,592**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	25

Interpretación. En la tabla 10, se aprecia que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,592 (comprobándose una correlación positiva moderada según interpretación de la tabla 9), con un nivel de significancia menor al 5% ($0.000 < 0.05$), la cual manifiesta la existencia de un vínculo positivo en la dimensión involucramiento laboral con la variable desempeño laboral, siendo así, afirmamos que el involucramiento laboral favorece en desarrollar el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022, de tal forma se acepta la hipótesis de investigación.

Prueba de hipótesis específica 3

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión supervisión y la variable desempeño laboral.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión supervisión y la variable desempeño laboral.

Tabla 11

Correlación de la supervisión con el desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.

			Supervisión	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Supervisión	Coefficiente de correlación	1,000	,470**
		Sig. (bilateral)		,018
		N	25	25
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,470**	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	
		N	25	25

Interpretación. En la tabla 11, se aprecia que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,470 (comprobándose una correlación positiva moderada según interpretación de la tabla 9), con un nivel de significancia menor al 5% ($0.000 < 0.05$), asumiendo la existencia de un vínculo positivo en la dimensión supervisión con la variable desempeño laboral, afirmando que la supervisión favorece en desarrollar un mejor desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, de tal manera se acepta la hipótesis de investigación.

Prueba de hipótesis específica 4

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral.

Tabla 12

Correlación de la comunicación con el desempeño laboral en la gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.

		Comunicación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,570**
		N	,003
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	25
		Sig. (bilateral)	,570**
		N	,003

Interpretación. En la tabla 12, se aprecia que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,570 (comprobándose una correlación positiva moderada según interpretación de la tabla 9), con un nivel de significancia menor al 5% ($0.000 < 0.05$), dando a conocer la existencia de un vínculo positivo de la dimensión comunicación con la variable desempeño laboral, afirmando que la comunicación favorece a desarrollar un mejor desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, aceptándose de tal forma la hipótesis de investigación.

Prueba de hipótesis específica 5

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y la variable desempeño laboral.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y la variable desempeño laboral.

Tabla 13

Correlación de las condiciones laborales con el desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.

		Condiciones laborales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,439**
		N	,028
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	25
		Sig. (bilateral)	,439**
		N	,028

Interpretación. En la tabla 13, se aprecia que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,439 (comprobándose una correlación positiva moderada según interpretación de la tabla 9), con un nivel de significancia menor al 5% ($0.000 < 0.05$), asumiendo un vínculo positivo en la dimensión comunicación con la variable desempeño laboral, afirmando que la comunicación favorece a desarrollar un mejor desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, aceptándose de tal forma la hipótesis de investigación.

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 14

Correlación del clima organizacional *con el desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022*

		Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,685**
		N	25
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,685**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	25

Interpretación. En la tabla 14, se aprecia que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,685 (comprobándose una correlación positiva moderada según interpretación de la tabla 9), con un nivel de significancia menor al 5% ($0.000 < 0.05$), afirmando que el clima organizacional favorece a desarrollar un mejor desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, aceptándose de tal forma la hipótesis de investigación.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo específico 1: Se muestra la tabla 1 donde apreciamos un 60.0% del personal de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022, manifiestan un clima organizacional de nivel malo, un 20.0% manifiestan un nivel bueno, y por último el 20.0% manifiesta de forma regular su nivel. Afirmando que en los trabajadores el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022, es de nivel malo. Resultados que coinciden con Ruiz (2021) en su tesis en la ciudad de Tarapoto, concluyó que el clima organizacional, su resultado fue un nivel bajo en 50%, de la cual, el desempeño laboral su resultado fue un nivel bajo en 53% según los colaboradores encuestados de la Municipalidad Provincial de San Martín. Entonces, se corrobora, asimismo, lo expuesto por Berberoglu (2018) afirmando que en una organización se puede reconocer por la conducta del personal que influye en el clima organizacional, las cuales se viven actitudes y emociones que los integrantes muestran en las actividades de cumplimiento de la empresa.

En tanto al objetivo específico 2: Se puede apreciar que en la tabla 3 el 48.0% de los trabajadores manifiestan un desempeño laboral de un rango bajo, un 40.0% manifiestan un rango medio, por la cual un 12.0% manifiesta un rango alto; concluyéndose un desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022, cuenta con un nivel bajo. Se coincide con el resultado de Chávez y Galindo (2021) en su tesis en la ciudad de Lima, concluyó que el clima organizacional, tuvo un rango medio en 20.3 %, asimismo, el desempeño laboral tuvo un nivel bueno en 26.8 % según el personal encuestados en la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2021. Entonces, se corrobora, asimismo, lo expuesto por Chiavenato (2019) Indica que el desempeño laboral se muestra tomando en cuenta las competencias y contribución de cada uno del personal de la organización, pues las acciones y comportamientos que muestran los trabajadores con la finalidad de los objetivos empresariales, pueden ser medidos sin dejar de lado lo que cita el autor, que se debe tener en cuenta como punto importante la motivación en los trabajadores, la comunicación con los compañeros y comprometerse con la empresa.

En cuanto al objetivo específico 3: Se figura en la tabla 8, que el coeficiente de correlación de $Rho = 0,350$ (determinando su correlación afectiva baja, de acuerdo a la interpretación en la tabla 9), su nivel de significancia es de 5% menor ($0.000 < 0.05$), interpretando la existencia de un vínculo significativo en la dimensión autorrealización con la variable desempeño laboral, afirmando que la autorrealización favorece a mejorar el desarrollo del desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, aceptándose de esta manera la hipótesis de estudio. Estos resultados coinciden con Mautino (2021) en su tesis en la ciudad de Huaraz, concluyó que existe un vínculo significativo considerable teniendo un coeficiente de correlación de $Rho = 0,489$ conjunto de la dimensión realización personal y la variable desempeño laboral, teniendo p-valor igual a 0,000 ($p \text{ valor} \leq 0,05$) del personal administrativo de la MDI - Huaraz 2021. Entonces, se corrobora, Berberoglu (2018) afirma que la autorrealización, tiene una alta relación con la autonomía, pues es el nivel de más valor motivacional donde un individuo puede expresar y actualizar sus capacidades y potencialidad; de tal manera, se debe desarrollar a más profundidad sus capacidades del personal, por otro lado, no se puede pasar por desapercibido su nivel profesional y las ganas de seguir escalando en la entidad.

En cuanto al objetivo específico 4: Se muestra la tabla 10, visualizando que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,592 (comprobándose una correlación afectiva regular según interpretación de la tabla 9), con un nivel de significancia menor al 5% ($0.000 < 0.05$), interpretando que coexiste un vínculo significativamente en la dimensión involucramiento laboral y la variable desempeño laboral, expresando con certeza que el involucramiento laboral influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, la cual se aprueba la hipótesis del estudio realizado en la presente investigación. Estos resultados coinciden con Mautino (2021) en su tesis en la ciudad de Huaraz, concluyó que existe un vínculo significativo considerable con un coeficiente de correlación de $Rho = 0,524$ en la dimensión involucramiento laboral y la variable desempeño laboral, con un p valor igual a 0,000 ($p \text{ valor} \leq 0,05$) en el personal administrativo de la MDI - Huaraz

2021. Entonces, corroboramos, asimismo, lo expuesto por Berberoglu (2018) afirmando que el involucramiento laboral, es de suma importancia al ser expresado en el cumplimiento de los objetivos de la empresa, en lo que no solo se considera dentro de la organización, el personal debe ser y sentirse identificado, con la única finalidad de sumar en los objetivos y metas trazadas.

En cuanto al objetivo específico 5: Visualizamos la tabla 11, apreciando que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,470 (comprobándose una correlación significativa considerable según interpretación de la tabla 9), con un nivel de significancia menor al 5% ($0.000 < 0.05$), indicando una relación existente positiva vinculando la variable desempeño laboral y la dimensión supervisión, en la que se puede afirmar que la supervisión favorece a mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, aprobando la hipótesis de investigación. Estos resultados coinciden con Mautino (2021) en su tesis en la ciudad de Huaraz, concluyó que estableció de forma significativa y considerable el vínculo con un coeficiente de correlación de Rho = 0,493 vinculando la variable desempeño laboral y la dimensión supervisión, con un p valor igual a 0,000 ($p \text{ valor} \leq 0,05$) en el personal administrativo de la MDI - Huaraz 2021. Entonces, corroboramos, asimismo, lo expuesto por Berberoglu (2018) afirmando que la supervisión, existe con la finalidad de inspeccionar y dirigir al personal de una organización, por la que se debe verificar las funciones encomendadas durante el tiempo de prestación de servicios de los servidores públicos, teniendo por prioridad el visualizar, fortalecer, corregir y ayudar al cumplimiento para el bien de la organización y del personal que lo integra.

En cuanto al objetivo específico 6: Donde visualizamos la tabla 12, la cual el coeficiente de correlación de Rho = 0,570 (determinando su correlación significativa considerable de acuerdo a lo que se manifiesta la tabla 9), se tiene su significancia menor al 5% ($0.000 < 0.05$), indicando la existencia positiva que vincula la variable desempeño laboral y la dimensión comunicación, con tal certeza se garantiza que la comunicación favorece a mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, de tal forma, se aprueba la hipótesis de investigación. Estos resultados coinciden con Mautino (2021) en su tesis en la ciudad de Huaraz, concluyó que hay

un vínculo significativo considerable con un coeficiente de correlación de $Rho = 0,413$ vinculando la variable desempeño laboral y la dimensión comunicación, con un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0,05$) en el personal administrativo de la MDI - Huaraz 2021. Entonces, corroboramos, asimismo, lo expuesto por Berberoglu (2018) afirmando que la comunicación, su objetivo principal de la organización es poder llegar a cada uno de su personal, mejorando el ambiente laboral interno y externo, examinando las falencias de los miembros en su entorno, haciéndoles sentir parte de ella.

En cuanto al objetivo específico 7: La tabla 13, apreciamos que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,439 (comprobándose una correlación significativa considerable según interpretación de la tabla 9), con un nivel de significancia menor al 5% ($0.000 < 0.05$), indicando la existencia positiva que vincula la variable desempeño laboral y la dimensión comunicación, afirmando que las condiciones laborales influye a mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, de esta forma se aprueba la hipótesis de investigación. Estos resultados coinciden con Mautino (2021) en su tesis en la ciudad de Huaraz, concluyó que existe un vínculo significativo considerable con un coeficiente de correlación de Rho Spearman del 0,492 vinculando la variable desempeño laboral y la dimensión condiciones laborales, con un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0,05$) en el personal administrativo de la MDI - Huaraz 2021. Entonces, se corrobora, asimismo, lo expuesto por Berberoglu (2018) afirmando que las condiciones laborales, dentro de una organización se debe brindar las herramientas, materiales y equipo tecnológico actualizado necesario que garantice un buen trabajo del personal, no dejando de lado un ambiente laboral agradable que contribuye a la mejora de toda la entidad.

En cuanto al objetivo general: Según, lo que se muestra en la tabla 14, el coeficiente de correlación de $Rho = 0,685$ (afirmando una correlación significativa considerable de acuerdo a lo que se muestra en la tabla 9), teniendo su significancia menor al 5% ($0.000 < 0.05$), afirmando que el clima organizacional influye a mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, de tal forma se aprueba la hipótesis de investigación. Estos resultados coinciden con Figueroa (2022)

en su tesis en Moyobamba, entre la información obtenida se aprecia la correlación Rho de Spearman que fue 0.792; además, la significancia obtenida fue 0.000 la cual es menor a 0.05. siendo así, que estadísticamente hay demostración necesaria para aprobar la hipótesis general que garantiza que el clima organizacional contribuye en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz. En la cual se concluyó que la variable clima organizacional contribuye positivamente en la variable desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022. Mientras que Mautino (2021) en su tesis en Huaraz, concluyo que se determinó un vínculo significativo considerable con un coeficiente de correlación de Rho Spearman del 0,683 vinculando el clima organizacional y desempeño laboral, con un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0,05$) en el personal administrativo de la MDI - Huaraz 2021. Por consiguiente, Livia (2020) en su tesis en Ancash, concluyó con certeza, la existencia considerable de vinculo en las variables, siendo el valor del coeficiente de correlación $\rho = 0,616$ con p- valor = 0,001 en el personal de la municipalidad distrital de Acochaca. Es así que dichas variables se sustentan en lo que es clima organizacional, Elton Mayo (1927) presenta una teoría de acuerdo a las relaciones humanas, haciendo mención a los elementos que favorecen y contribuyen en el clima organizacional las cuales son: La productividad, la percepción del trabajo y la satisfacción. Kurt Lewin (1951) Su teoría en referencia al Campo manifiesta que el comportamiento o actitudes de las personas no depende de sus características de cada uno de ellos, define que se ve conseguida de lo vivido en el clima de trabajo y sus mecanismos en las entidades, la cual el clima de la organización se vera reflejado por comportamiento e influenciará a un mejor rendimiento y productividad apropiada del trabajador.

CONCLUSIONES

Se determinó que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,685 (comprobándose una correlación significativa considerable según interpretación de la tabla 9), con un nivel de significancia menor al 5% ($0.000 < 0.05$), en la cual afirmamos que el clima organizacional influye a mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, de esta forma aprobamos la hipótesis de investigación.

Apreciamos en la tabla 1 que el 60.0% de los encuestados en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022, manifiestan que el clima organizacional tiene un nivel malo, el 20.0% manifiesta un nivel bueno, en tanto que el 20.0% manifiesta un nivel regular. Se concluyó que el clima organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022, es de nivel malo.

Se muestra en la tabla 3 que el 48.0% de los encuestados en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022, manifiestan que el desempeño laboral tiene un nivel bajo, el 40.0% manifiestan un nivel medio, siendo que el 12.0% manifiestan un nivel alto. Se concluyó que el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022, es de nivel bajo.

Se determinó que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,350 (determinando una correlación significativa baja de acuerdo a la tabla 9), con un nivel de significancia menor al 5% ($0.000 < 0.05$), indicando la existencia positiva de vínculo en la variable desempeño laboral y la dimensión autorrealización, la cual afirmamos que la autorrealización influye a mejorar desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, de tal forma se aprueba la hipótesis de investigación.

Se determinó que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,592 (comprobándose una correlación significativa considerable según interpretación de la tabla 9), con un nivel de significancia menor al 5% ($0.000 < 0.05$), indicando la existencia positiva que vincula la variable desempeño laboral y la dimensión involucramiento laboral, afirmando que el involucramiento laboral influye a mejorar

el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, de tal forma se aprueba la hipótesis de investigación.

Se determinó que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,470 (comprobándose una correlación significativa considerable según interpretación de la tabla 9), con un nivel de significancia menor al 5% ($0.000 < 0.05$), indicando la existencia positiva que vincula la variable desempeño laboral y la dimensión supervisión, afirmando que la supervisión influye a mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, de tal forma se aprueba la hipótesis de investigación.

Se determinó que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,570 (comprobándose una correlación significativa considerable según interpretación de la tabla 9), con un nivel de significancia menor al 5% ($0.000 < 0.05$), indicando la existencia positiva que vincula la variable desempeño laboral y la dimensión comunicación, afirmando que la comunicación influye a mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, de tal forma se aprueba la hipótesis de investigación.

Se determinó que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,439 (comprobándose una correlación significativa considerable según interpretación de la tabla 9), con un nivel de significancia menor al 5% ($0.000 < 0.05$), indicando la existencia positiva que vincula la variable desempeño laboral y la dimensión comunicación, afirmando que las condiciones laborales influye a mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, de tal forma se aprueba la hipótesis de investigación.

RECOMENDACIONES

Se concluyó que existe vínculo de las variables clima organizacional y desempeño laboral de personal de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022; se recomienda al Gerente de Administración y Finanzas y personal integrante de dicha Gerencia en realizar cursos, talleres, charlas con el fin de desarrollar el mejoramiento del clima organizacional y contribuir a generar el desempeño laboral de la entidad.

Se percibe un bajo nivel del clima organizacional en la cual se recomienda a la Gerencia de Administración y Finanzas junto con la Sub Gerencia de Recursos Humanos, en implementar actividades con objetivos recreativos y deportivos contribuyentes a la unificación y conexión integrando a todo el personal de la entidad.

Al apreciar un bajo nivel de desempeño Laboral, se puede recomendar a la Gerencia de Administración y Finanzas reconocer al personal que destaca con sus resultados y cumplimiento de objetivos, para hacer sentir a gusto y que los motive a mejorar su ambiente laboral en la Municipalidad.

Se recomienda a la Gerencia de Administración y Finanzas y servidores municipales de dicha Gerencia, el comprometerse a desarrollar una mejor gestión en base a los conocimientos que se le brinda a su personal, implementando estrategias y habilidades de utilidad de acuerdo a sus funciones establecidas, tanto de manera interna como externa, y así cumplir con sus actividades profesionales de manera exitosa, con prioridad a mejorar y llegar a cumplir con los objetivos, misión y metas establecidas por la entidad.

Se recomienda a la Gerencia de Administración y Finanzas y al personal municipal, implementar el desarrollo de un cambio de mentalidad en sus colaboradores, saliendo de su zona de confort en temas administrativos, designando y ubicando a cada colaborador sus funciones de acuerdo a su conocimiento, habilidad y cualidades donde puedan desarrollar un trabajo más satisfactorio, inculcando el trabajo en equipo con bien a los integrantes de la Municipalidad y de los Cajabambinos.

Se recomienda a la Gerencia de Administración y Finanzas y la Sub Gerencia de Recursos Humanos, efectuar un sistema de gestión que analice y evalúe el desempeño de los colaboradores, establecido en la obtención de información de impacto en su ambiente laboral. Se propone diseñar y ejecutar un sistema que controle el desempeño que integra cada uno de los colaboradores, en base a sus resultados y trabajo en equipo, acreditando el valor público del trabajador.

Se le sugiere que la Gerencia de Administración y Finanzas y áreas de alto rango de la municipalidad, desarrollen políticas en favor a la mejora de la comunicación, siendo escuchados, dialogando y opinando, de tal manera involucrar a cada uno de los servidores públicos, dando el valor que ellos necesitan y así se lograra el cumplimiento de las funciones y cargos encomendadas, teniendo resultados exitosos para la entidad.

Se recomienda a los directivos de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, implementar los ambientes laborales con las herramientas, equipos y materiales necesarios de trabajo, con la finalidad de mejorar y brindar una atención de calidad al usuario Cajabambino y quienes lo requieran.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, J. (2021). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir*, 2019. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54781/Arias_NJ_S-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Acosta, F. (2018) *Evaluación del desempeño laboral*. Trillas. México.
- Álvarez, B & Alfonso, D & Indacochea, B (2018). *El desempeño laboral: un problema social de la ciencia*. *Revista Didáctica y Educación*, Volumen 9, Numero 2. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Berberoglu, A. (2018). *Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals*. *BMC Health Services Research*, 18(1), 399- 407. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bordas, J. (2016). *Gestión Estratégica del clima laboral*. Madrid: UNED. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Dimensiones+del+clima+laboral++.&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjBxpGy5MrgAhUowlkKHW91AD4Q6AEIKDAA#v=onepage&q=Dimensiones%20del%20clima%20laboral%20%20.&f=false>
- Bordas, M. (2018). *Gestión estratégica del clima laboral*. Obtenido <https://goo.gl/Asb9RA>
- Bustos, J. (2018). *Clima Organizacional y Desempeño laboral en el Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa Maria*, 2018. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5252/Juan%20Mario%20Bustos%20Berrospi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caycho, C. (2018). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE MALA*, 2018. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2107/10->

26-

2022_092658935_CaychoSandovalCarmenNicol.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chávez, S. y Galindo, E. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en personal administrativo de una municipalidad en el departamento de Arequipa*, 2021. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73819/Chavez_HSA-Galindo_SEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2016). “*Gestión del Talento Humano*”. México

Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*, 10a ed. México: Mc Graw Hill. <https://es.scribd.com/document/519459112/Administracion-de-Recursos-Humanos-El-Capital-Humano-de-Las-Organizaciones-10a-Ed>

Chunga, M. (2018). *Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018*. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28578/Chunga_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CONCYTEC (2018). *LEY N° 30806*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-diversos-articulos-de-la-ley-28303-ley-mar-ley-n-30806-1666491-1/>

Esteves, M. (2020). *Clima organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Talambo-2020*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96080/Esteves_TMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Figueroa, C. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz*, 2022. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95229/Figueroa_MCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Guevara, G. y Tafur, J. (2017) *Los cuatro tipos de clima laboral. Departamento Administrativo de la Función Pública.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62484/B_Angas_pilco_MPL-Santisteban_AMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In Mc Graw Hill (Séptima Ed, Vol. 1, Issue México).*
- Huamaní, R & Varas, D (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Ejecución Coactiva del Gobierno Regional La Libertad, 2018. (Tesis de grado). Universidad Privada Leonardo Da Vinci.*
 Repositorio Upd: <http://repositorio.upd.edu.pe/handle/UPD/139>
- Livia, A. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Acochaca, provincia de Asuncion, departamento de Ancash, 2019.* Obtenido de:
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3354927>
- Macutay, M. (2020). *QUANTITATIVE ANALYSIS OF JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE OF TEACHING PERSONNEL OF ISABELA STATE UNIVERSITY* (2020). Obtenido de
<https://www.jcreview.com/paper.php?slug=quantitative-analysis-of-job-satisfaction-and-job-performance-of-teaching-personnel-of-isabela-state-university>
- Mautino, J. (2021). *El Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021.* Obtenido de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71992/Mautino_EJN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mera, R. y Betsabe, I. (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/67151>

- Morales Gonzales, J. (2019). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2018*. Obtenido de https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/4197/253T2_0191037.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y redacción de la tesis*. DGP Editores
- Oteo, L. & Pérez, E. (Ed) (2012). *Función directiva y recursos humanos*. Madrid, España: Editorial Díaz de Santos, S.A. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57083/cubas_nj-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Pacheco, M. (2019). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018*. La Referencia. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33021>
- Palma, S. (2004). *Escala de Satisfacción Laboral CL-SPC*. Lima, Perú.
- Paredes, K & Johanson, U & Olander, M & Rítzen, S (2019). *Organizational climate for innovation and creativity – a study in Swedish retail organizations*. Journal (Scientific Article). *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, Volume 29. Recovered from: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09593969.2019.1598470>
- Rengifo, T. (2016). *Evaluación del clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de la dirección ejecutiva de administración y conservación de recursos naturales – oficina Tarapoto, año 2015* [Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de <https://n9.cl/yjcxz>
- Robles, T. y Suclla, U. (2017) *Hombres y Empresas. Una visión psicosociológica de la administración*. México: Trillas. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62484/B_Angas_pilco_MPL-Santisteban_AMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ruiz, C. (2020). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote - 2020*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74231/Ruiz_AC_P-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Ruiz, T. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71448/Ruiz_RT_S-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Tamayo, Ñ & Romero, C (2019). *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018. (Tesis de grado)*. Universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Repositorio Une: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3695/tesis%20oficial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tecoloco, M. (2017) *Atención al clima organizacional*. Lima, Perú: Arco Iris S.R.L. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62484/B_Angas_pilco_MPL-Santisteban_AMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valderrama, G. (2019). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Sanagorán - 2017 [Universidad Nacional de Trujillo]*. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14128/Valderrama%20Cruz%20Gracia%20Karina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de la operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima organizacional	El clima organizacional, es conocido como el comportamiento que tienen los colaboradores en la organización en el cual ejercen sus actividades profesionales, todo ello influenciado por el ambiente que se genera en el entorno organizacional, asimismo, por las emociones de las personas involucradas y entidad (Berberoglu, 2018).	El clima organizacional es el conjunto de herramientas o técnicas que pueden medirse a través del espacio o trabajo percibido de modo indirecto o directo por cada trabajador, esto influenciará en su motivación y comportamiento dentro de la Municipalidad Provincia de Cajabamba.	Autorrealización	Desarrollo personal	1,2 y 3	Ordinal
				Desarrollo profesional		
				Superación profesional		
			Involucramiento laboral	Identificación	4, 5 y 6	
				Compromiso		
			Supervisión	Inspección laboral	7, 8, y 9	
				Evaluación de actividades		
			Comunicación	Canales de comunicación	10,11 y 12	
				Comunicación interna		
				Comunicación externa		
Condiciones laborales	Tecnología	13 y 14				
	Elementos tangibles					

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño laboral	Según, Chiavenato (2019) manifestó que el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador para alcanzar los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos trazados.	El desempeño laboral es la suma de elementos, como también la actitud que toma el trabajador dentro de la organización para la interacción con el equipo de trabajo, adaptarse a las condiciones de cambio o de trabajo, el cumplimiento de metas o estándares de la organización, en este sentido el trabajador manifiesta como debería de ser el trabajo según sus necesidades dentro de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.	Motivación laboral	Automotivación	15,16,17,18 y 19	Ordinal
				Reconocimiento		
			Interrelación con los compañeros	Socialización con los compañeros	20,21,22,23,24 ,25,26 y 27	
				Trabajo en equipo		
				Buena comunicación		
			Identificación	Identificación con la municipalidad	28, 29,30,31 y 32	
				Satisfacción laboral		

Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba - 2022?	Clima organizacional	Objetivo general Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba - 2022.	Hipótesis General H1: Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Cajabamba - 2022.	Tipo y Diseño de Investigación: Tipo: No experimental, enfoque cuantitativo Diseño de Investigación: Descriptivo, correlacional de corte transversal. Población y Muestra: La población fue de 25 trabajadores. No se determinó muestra ya que se trabajó con toda la población. Técnica e Instrumento de recolección de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
	Desempeño laboral	Objetivos específicos Especificar el nivel del clima organizacional en la gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba – 2022. Especificar el nivel del desempeño laboral en la gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba – 2022.	H0: No existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Cajabamba - 2022	

Analizar la relación que existe entre la autorrealización y el desempeño laboral y el desempeño laboral de los en la gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba - 2022.

Identificar la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en la gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba - 2022.

Verificar la relación que existe entre la supervisión y el desempeño laboral en la gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba - 2022.

Detallar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en la gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba - 2022.

Describir la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en la gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba - 2022.



Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de estudios de Administración

CUESTIONARIO – CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.

I PARTE

En esta primera parte de la encuesta, le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted. Por favor marque con una (X), el número o la alternativa que considere correcta en cada una ellas.

1.-Sexo:

Masculino: ☐ Femenino: ☐

2.- Edad:

18 – 25: ☐ 26 – 33: ☐

34 – 41: ☐ 42 - 49: ☐

más de 49:

3. Grado de instrucción:

Primaria: ☐ Secundaria: ☐ Superior universitario: ☐

Superior técnico: ☐

4.- Antigüedad

De 0 a 4 años ☐ De 5 a 9 años: ☐ De 10 a 14 años: ☐

De 15 a 19 años: ☐ Mas de 19 años: ☐

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 mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

Escala de valoración:

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

CLIMA ORGANIZACIONAL:

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSION 1: AUTORREALIZACION						
1	Me siento con oportunidades de desarrollo personal dentro de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.					
2	Me siento seguro de mi nivel de logro para desarrollarme profesionalmente.					
3	Los jefes de área están comprometidos para superación profesional.					
DIMENSION 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL						
4	Me siento comprometido con los objetivos de la municipalidad.					
5	Me considero una pieza importante dentro de la municipalidad.					
6	Me siento identificado con la Municipalidad Provincial de Cajabamba					
DIMENSION 3: SUPERVISION						
7	Los supervisores brindan apoyo en las actividades laborales o problemas dentro del área laboral.					
8	Mis supervisores inspeccionan las actividades asignadas a mi cargo.					
9	Mis supervisores evalúan constantemente las actividades asignadas a mi cargo.					
DIMENSION 3: COMUNICACIÓN						

10	Existe adecuados canales de comunicación dentro de la municipalidad.					
11	En la municipalidad se fomenta y promueve la comunicación interna.					
12	En la municipalidad la comunicación externa es clara y precisa.					
DIMENSION 5: CONDICIONES LABORALES						
13	En la municipalidad se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
14	En la municipalidad se dispone de materiales y equipos que brindan mejor facilidad a las actividades laborales.					

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:

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

DESEMPEÑO LABORAL:

N°	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSION 1: MOTIVACION LABORAL						
15	Se siente motivado para aportar su mayor esfuerzo en el trabajo					
16	Considera que los jefes se preocupan por mantener elevado su motivación personal de los trabajadores					
17	El cumplimiento de sus labores le genera satisfacción					
18	La municipalidad propicia actividades de bienestar como reconocimientos, estímulos, celebraciones y reflexiones.					

19	Es reconocido su trabajo por sus superiores					
DIMENSION 2: INTERRELACION CON LOS COMPAÑEROS						
20	Se relaciona con facilidad con sus compañeros de trabajo.					
21	Considera que entre compañeros existe una buena convivencia					
22	En el área donde trabaja se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo					
23	Existe distribución de las responsabilidades con el fin de no generar sobrecarga laboral					
24	Le agrada trabajar en equipo en la Municipalidad					
25	Considera que la información fluye en el área de trabajo					
26	Cuenta con acceso a la información necesario para el buen desarrollo de sus labores					
27	Existe una comunicación oportuna y efectiva sobre cambios y decisiones					
DIMENSION 3: IDENTIFICACION						
28	Se siente orgulloso de pertenecer a la Municipalidad Provincial de Cajabamba					
29	Considera que fue una buena decisión trabajar en la Municipalidad Provincial de Cajabamba					
30	Se siente satisfecho trabajando en la Municipalidad Provincial de Cajabamba					
31	Existe adecuada capacitación según las necesidades del cargo					
32	Considera que las actividades que realiza en su trabajo, permiten su desarrollo personal					

Anexo 4. Validaciones de Juicio de Expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Alejandro F. López Morillas

Fecha: 05/05/2022

Especialidad: Administración, Talento Humano

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir el clima organizacional y desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Autor del instrumento: Elias Rubén Roncal Rodríguez

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 en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 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)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y ciudad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudio?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las preguntas responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pistas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					107	76
Sumatoria Total				183		
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)				0.92		

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

Coficiente de Validez

183 = 0.92

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


Alejandro F. López Merillas
Dr. En Administración
DNI N° 17895743

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **JORGE ALEJANDRO LUJAN TORRES**

Fecha: **22/06/2023**

Especialidad: **Administración**

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir el clima organizacional y desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Autor del instrumento: Elías Rubén Roncal Rodríguez

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 en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 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
		(1-8)	(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?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudio?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					180	
Sumatoria Total		180				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.9				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo

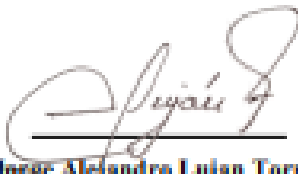
respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

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

$$\boxed{180} \div \boxed{200} = \boxed{0.9}$$

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



Jorge Alejandro Lujan Torres
Grado Académico: Doctor en Administración
DNI 17923707

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: JULIO VICTOR GARIBAY CASTILLO

Fecha: 22/06/2023

Especialidad: Dr. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir el clima organizacional y desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Autor del instrumento: Elías Rubén Roncal Rodríguez

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 en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 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
		(1-3)	(10-12)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Fue formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Fue expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudio?				18	
Cobertura	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					180	
Sumatoria Total		180				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.9				

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

$$\boxed{180} \div \boxed{200} = \boxed{0.9}$$

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



Dr. Julio Victor Garibay Castillo
Grado Académico: Doctor en Administración
DNI N° 42484926

Anexo 5. Análisis de confiabilidad

Confiabilidad de los instrumentos

Primera Variable: Clima organizacional

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	25	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,843	14

Segunda Variable: Desempeño laboral

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	25	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	18

11: PC2

4

	ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
1	1	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
6	6	5	3	3	3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5
7	7	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	5	5	3
8	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	9	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4
10	10	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4
11	11	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
12	12	5	3	3	3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	5	4	3	5	5
13	13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
14	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
15	15	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	1	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	1	3	4	4	5	5	4	5	5	5
16	16	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5
17	17	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	3
18	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
19	19	4	3	3	4	5	3																										

ANEXO 7. Reporte de turniting y repositorio

Clima organizacional y desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%	26%	6%	17%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	6%
	Trabajo del estudiante	
2	hdl.handle.net	5%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.usanpedro.edu.pe	5%
	Fuente de Internet	
4	Submitted to Universidad Privada San Pedro	3%
	Trabajo del estudiante	
5	repositorio.autonomadeica.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.unc.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	repositorio.ulasamericas.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
8	repositorio.uss.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	

9	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to American Public University System Trabajo del estudiante	<1 %
12	Bettencourt, Maria Teresa(Marcos, Paulo Gonçalves). "Marketing case study : a case study on positioning BB Cream for L'Oréal Portugal", Veritati - Repositório Institucional da Universidade Católica Portuguesa, 2017. Publicación	<1 %
13	Submitted to Universidad Privada Leonardo da Vinci Trabajo del estudiante	<1 %
14	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

AV

18	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
20	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1 %
23	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
24	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	<1 %
27	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	<1 %
28	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

29	Dra. Iliana Cardona. "Revista Docencia Universitaria", Revista Docencia Universitaria, 2020	<1 %

30	repositorio.utp.edu.pe	<1 %

31	repositorio.urp.edu.pe	<1 %

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
RONCAL RODRÍGUEZ ELÍAS RUBÉN		712270047	Roncalrodriguezeliass21@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
☒ Tesis	☐ Trabajo de Suficiencia Profesional	☐ Trabajo Académico	☐ Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
☐ Bachiller	☒ Título Profesional	☐ Título Segunda Especialidad	☐ Maestría ☐ Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Clima organizacional y desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.			
5. Programa Académico			
Administración			
6. Tipo de Acceso al Documento			
☒ Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess)		☐ Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)	
(*) 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 ⁵

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. ⁶



Huella Digital

Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	04	10	2023

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-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 arreglos 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° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma 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 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales -RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).