

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**

ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA



TESIS

**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Pátapo, 2021**

Presentado para obtener el Título Profesional de Licenciada en Sociología

Investigador: Acevedo Cotrina, Fiorella Nicole

Asesor: Tafur Morán, Manuel

Lambayeque-Perú

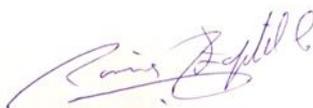
2023

**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Pátapo, 2021.**

Tesis presentada para obtener el Título Profesional de Licenciada en Sociología.



Bach. Fiorella Nicole Acevedo Cotrina
Investigador



Dr. Carlos Edmundo Ravines Zapatel
Presidente



Dra. Martha Ríos Rodríguez
Secretario



Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón
Vocal



Dr. Manuel Tafur Moran
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 0606-VIRTUAL

Siendo las **08:00 horas**, del día **Martes 07 de marzo de 2023**; se reunieron **vía online mediante la plataforma virtual Google Meet**, <https://meet.google.com/pyx-uymp-afk>, los miembros del jurado designados mediante **Resolución N° 918-2021-V-D-NG-FACHSE**, de fecha **30 de julio de 2021**, integrado por:

- Presidente : Dr. Carlos Edmundo Ravines Zapatel.
- Secretario : Dra. Martha Ríos Rodríguez
- Vocal : Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón
- Asesor : Dr. Manuel Tafur Morán



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PÁTAPU, 2021.”**; presentada por la bachiller **ACEVEDO COTRINA FIORELLA NICOLE** para obtener el Título profesional de **Licenciado(a) en Sociología**.

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con el Reglamento General de Investigación (aprobado con Resolución N° 365-2022-CU de fecha 27 de julio de 2022); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(os) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de (18) (DIECIOCHO) en la escala vigesimal, que equivale a la mención de MUY BUENO

Siendo las **09:00 horas** del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.


Dr. Carlos Edmundo Ravines Zapatel
PRESIDENTE


Dra. Martha Ríos Rodríguez
SECRETARIO


Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón
VOCAL

OBSERVACIONES:.....
.....
.....
.....
.....

El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-R de fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRINV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la tramitación virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de investigación y de sus informes de investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado; la Resolución N° 0372-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Fiorella Nicole Acevedo Cotrina, investigador principal y el Dr. Manuel Tafur Morán, asesor del trabajo de investigación “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2021.”, declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrara lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 07 de marzo del 2023



Bach. Fiorella Nicole Acevedo Cotrina
Investigador



Dr. Manuel Tafur Morán
Asesor

DEDICATORIA

A mis padres: César Augusto Acevedo

Carmona y Alicia Cotrina Olivares

A mi abuela Fidela Olivares Becerra.

*En muestra de mi amor y gratitud por sus
sacrificios y apoyo incondicional, que
permitieron cumplir esta meta.*

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por guiarme a lo largo de mi vida.

Al Dr. Manuel Tafur Morán, por sus enseñanzas en las aulas y sus aportes en la investigación.

A la Dra. Mirian Jessenia Vargas Saavedra, por su contribución a mi desarrollo profesional.

A la Municipalidad Distrital de Pátapo, por proporcionar la información correspondiente para la elaboración del presente estudio.

A Clinton, mi pareja.

A Cristina, mi hermana de la vida.

A las amigas, que me regaló la Universidad.

Por su cariño, el apoyo moral y los consejos que me brindaron en todo momento.

Índice

Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
Introducción	13
Capítulo I. Diseño Teórico.....	16
1.1 Antecedentes	16
1.1.1 De carácter internacional	16
1.1.2 De carácter nacional.....	17
1.1.3 De carácter regional	20
1.2 Base Teórica.....	21
1.2.1 El Funcionalismo	22
1.2.2 La Sociología de las Organizaciones	25
1.2.3 La Organización Municipal	29
1.2.4 Clima Organizacional	33
1.2.5 Desempeño Laboral	42
Capítulo II. Métodos y Materiales	50
2.1. Diseño de la Investigación	50
2.2. Enfoque de la Investigación.....	50
2.3. Tipo de la Investigación.....	50
2.4. Nivel de la Investigación.....	50
2.5. Población y muestra	51
2.5.1. Población.....	51
2.5.2. Muestra	52

2.6.	Técnicas e instrumentos	52
2.6.1.	Técnica.....	53
2.6.2.	Instrumentos.....	53
2.7.	Recolección y procesamiento de datos	53
2.8.	Operacionalización de variables.	55
Capítulo III.	Resultados y Discusión	56
3.1	Resultados.....	56
3.1.1	Sobre la municipalidad distrital de Pátapo.....	56
3.1.2	Sobre el Clima Organizacional	61
3.1.3	Sobre el Desempeño Laboral	65
3.1.4	Resultados Inferenciales	69
3.2	Discusión.....	70
3.2.1	En relación a los antecedentes	70
3.2.2	Discusión con la base teórica	74
Capítulo IV.	Conclusiones	81
Capítulo V.	Recomendaciones.....	82
Referencias Bibliográficas	83
Anexos	94
Anexo I:	Operacionalización de Variables	94
Anexo II:	Autorización de la Entidad Pública	95
Anexo III:	Constancia de Aplicación de Instrumentos	96
Anexo IV:	Cuestionario para evaluar el Clima Organizacional	97
Anexo V:	Cuestionario para evaluar el Desempeño Laboral.....	100
Anexo VI:	Tablas de Resultados.....	103
Anexo VII.	Evidencias fotográficas de aplicación de los instrumentos	107

Anexo VIII. Constancia de aprobación de originalidad de tesis.....	113
Anexo IX. Recibo digital	114
Anexo X: Reporte automatizado de similitudes	115

Índice de Tablas

Tabla 1	Centros Poblados del distrito de Pátapo.	58
Tabla 2	Prueba de normalidad	69
Tabla 3	Relación entre clima organizacional y desempeño laboral	70
Tabla 4	Relación entre la dimensión estructura y el desempeño laboral.....	71
Tabla 5	Relación entre la dimensión comportamiento organizacional y desempeño laboral 72	
Tabla 6	Relación entre la dimensión relaciones interpersonales y desempeño laboral	73
Tabla 7	Actividad económica a la que se dedica la PET en el distrito de Pátapo	103
Tabla 8	Nivel de Clima Organizacional	103
Tabla 9	Nivel Dimensión Estructura	104
Tabla 10	Nivel Dimensión Comportamiento Organizacional.....	104
Tabla 11	Nivel Dimensión Relaciones Interpersonales	104
Tabla 12	Nivel Desempeño Laboral	105
Tabla 13	Nivel Dimensión Rendimiento	105
Tabla 14	Nivel Dimensión Comportamiento	105
Tabla 15	Nivel Dimensión Funciones.....	106

Índice de Figuras

Figura 1	Esquema Ágil	24
Figura 2	Clima organizacional y sus dimensiones	42
Figura 3	Desempeño laboral y sus dimensiones	48
Figura 4	Representación gráfica de las bases teóricas	49
Figura 5	Mapa referencial del distrito de Pátapo.	57
Figura 6	Actividad económica a la que se dedica la PET en el distrito de Pátapo.	60
Figura 7	Nivel del Clima Organizacional	61
Figura 8	Nivel de la dimensión Estructura.....	62
Figura 9	Nivel de la dimensión Comportamiento Organizacional	63
Figura 10	Nivel de la dimensión Relaciones Interpersonales	64
Figura 11	Nivel del Desempeño Laboral	65
Figura 12	Nivel de la dimensión Rendimiento.....	66
Figura 13	Nivel de la dimensión Comportamiento	67
Figura 14	Nivel de la dimensión Funciones.....	68

Resumen

La investigación presentada se desarrolló con la finalidad principal de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, por ello se seleccionaron 24 participantes a través de un muestreo no probabilístico. Además, el estudio se llevó a cabo tomando en cuenta una metodología que respondió al diseño no experimental, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y corte transversal, así como la técnica de encuesta y el cuestionario como instrumento para la recolección de datos, mismos que condujeron a reconocer una relación significativa y directa entre las variables de estudio, por lo que se concluye que la variabilidad en el nivel del clima organizacional afecta al nivel de desempeño laboral ejercido por los trabajadores.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, trabajadores, municipalidad.

Abstract

The research was developed with the main purpose of determining the relationship between the organizational climate and the work performance of the workers of the District Municipality of Patapo, therefore, a sample of 24 participants selected by means of a non-probabilistic sampling was considered. Likewise, the research development was carried out taking into account a methodology that responded to the non-experimental design, quantitative approach, correlation level and cross section, as well as the survey technique and the questionnaire as an instrument for data collection, which led to recognize a significant and direct relationship between the variables of study, so it is concluded that the variability in the level of organizational climate positively affects the level of job performance exercised by workers.

Key words: organizational climate, job performance, workers, municipality.

Introducción

La indagación presentada tuvo como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo en el año 2021, ello debido a que se percibió que en dicha entidad el clima organizacional fue difuso, además la comunicación y relación interpersonal entre colaboradores y áreas fue deficiente debido a una escasa motivación laboral que a su vez deriva de una incipiente valoración y reconocimiento de su desempeño laboral. Por otro lado, se identificó que los trabajadores no reciben una instrucción y retroalimentación adecuada, que pueda fortalecer sus capacidades e incidir oportunamente en la mejora de posibles errores, que pudieran inferir en el alcance de los objetivos establecidos en la agenda del gobierno.

Asimismo, se observa deficiencias en relación al buen entorno de trabajo, esto es generado por los escasos recursos e inadecuada infraestructura presente en la mayoría de las áreas, lo que provoca incomodidades entre los trabajadores y que el personal no se sienta complacido con su ambiente laboral. De la misma manera, producto de la falta de recursos, se generan molestias entre compañeros, pues no todos están dispuestos a colaborar con los que carecen de herramientas dentro de su oficina; y estos tienen que ingeniárselas para cumplir con sus labores. Además, algunos colaboradores se encuentran saturados de trabajo puesto que tiene a cargo más de una jefatura. Por otro lado, se presencia la existencia de una incorrecta selección de personal, dado que muchos de los colaboradores desempeñan una función para la cual no fueron formadas, lo que complica el actuar cotidiano de su desempeño. De la misma forma, se presencia que la estructura orgánica del municipio se encuentra de forma vertical, por lo que la manera de liderar y de comunicación se procesa de arriba hacia abajo, por consiguiente, se dificulta la fluidez de la misma. Del mismo modo, en su gran parte, los miembros del municipio no son partícipe de las decisiones que se toman,

pues están descendiendo desde arriba, y solo se limitan a cumplir con lo establecido. Por ende, si estas debilidades no se enmiendan y/o detectan a tiempo podrían generar consecuencias futuras en el municipio las cuales afectarían de manera negativa a la población.

En relación a la situación expuesta, el presente estudio planteó como problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2021?

Además, la pesquisa se justifica teóricamente, porque el análisis respectivo, se realizó desde la óptica de la sociología de las organizaciones, considerando los aportes de teóricos reconocidos como Foucault, Weber, Lawrence y Lorsch, entre otros, quienes conciben las organizaciones como aquel conjunto de personas que desempeñan funciones específicas, donde además las diversas y diferentes áreas interrelacionadas entre sí, buscan comprender la productividad como un sistema social. De forma social, porque los resultados obtenidos servirán como evidencia estadística para que posteriormente se puedan diseñar herramientas estratégicas pertinentes que contribuyan en el mejoramiento continuo de la organización.

Es así que, el objetivo principal de propuesto fue: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2021. En tal virtud, para poder concretar lo mencionado, se plantearon los siguientes *objetivos específicos*: (i) Establecer la relación entre la dimensión “estructura” y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2021. (ii) Comprobar la relación entre la dimensión “comportamiento organizacional” y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2021 y finalmente (iii) Determinar la relación entre la dimensión “relaciones interpersonales” y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2021.

Cabe precisar que, se realizó esta investigación durante tres últimos ciclos académicos de la carrera, abarcando los siguientes cursos: (a) Seminario de Tesis I, en el que se realizó el

proyecto de investigación, (b) Seminario de Tesis II el que abarcó el desarrollo de la búsqueda de antecedentes, sustento teórico y metodología (c) Seminario de Tesis III se implementó los instrumentos de investigación y se discutieron los resultados que se obtuvieron de ellos; además, correspondió a la sublínea de investigación: Gestión Pública y Responsabilidad Social; porque se pretendió comprender la relación entre las variables de investigación en una organización pública como lo fue la Municipalidad Distrital de Pátapo, desde el enfoque sociológico, ello con la finalidad de identificar y analizar la colectividad en función de su organización y con ello comprender las relaciones y fuerzas de poder, el contexto intrínseco y extrínseco de la organización, dependencias mutuas y relación con la consecución de metas.

Por ello, el método empleado fue el deductivo, porque a partir de sustentos teóricos ya mencionados se pretendió explicar el fenómeno de estudio observado, de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y de nivel correlacional, considerando como muestra de estudio a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2021.

Asimismo, la tesis se redactó atendiendo a los requerimientos establecidos por el reglamento de las escuelas de la FACHSE de nuestra alma máter. Por lo que, se organizó en tres capítulos: En el primero se abordaron los antecedentes y los conceptos teóricos. El segundo exploró la metodología de la investigación. En el tercero se presentaron y explicaron los resultados y se discutió sobre ellos. En los capítulos IV y V se incluyeron las conclusiones y recomendaciones respectivamente. Por último, se culmina la investigación con las referencias bibliográficas y los anexos.

Capítulo I. Diseño Teórico

1.1 Antecedentes

En la presente investigación, fueron consultados algunos estudios antecesores que evaluaron las variables de estudio en el campo de la Sociología, Administración y Psicología. Es preciso señalar, que los antecedentes tomados para el estudio emplean la misma metodología, siendo de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional. Además, siguen el mismo objetivo, el cual es hallar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Finalmente, el espacio donde se han desarrollado las investigaciones responde a Gobiernos Regionales o Gobiernos Locales.

1.1.1 *De carácter internacional*

Entre las investigaciones consultadas tenemos a la realizada por **Jiménez (2021)**, el autor en su estudio toma conceptos sobre el desarrollo, la cultura y el comportamiento organizacional para explicar el clima organizacional, a quien también aborda desde un punto de vista sociológico y psicológico. Además, asume la relevancia del buen desempeño laboral para lograr los fines de la organización, por lo mismo se vuelve importante la evaluación de este. Para la muestra se tomaron en cuenta a 54 funcionarios municipales del área de tesorería del Gad Municipal de Ambato en Ecuador, a los cuales les fueron suministrados un cuestionario por cada variable, mismo que estuvo compuesto por sus 8 dimensiones y para el desempeño laboral el cuestionario integró 3 dimensiones, ambos compuestos por 5 ítems. En ese sentido, se reveló que existe correlación entre las variables analizadas. Al finalizar, se dedujo que los factores que tienen un efecto desfavorable en el clima de una organización son el poco reconocimiento que perciben los trabajadores, los altos niveles de estrés que sufren debido a la presión laboral y la presencia de favoritismos por ciertos miembros del equipo de trabajo.

Aguiar (2021), en su estudio analiza el ambiente dentro de la organización, el cual define como un medio para identificar los factores relacionados a los problemas percibidos por los funcionarios en una institución y así efectuar estrategias que produzcan un clima laboral favorable, consiguiendo de esta manera un buen desempeño laboral, resaltando que este es un elemento clave para que la institución funcione correctamente. Su estudio se efectuó a 95 funcionarios administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar en Ecuador, a quienes se les administró un cuestionario de 22 preguntas, en el que 12 estuvieron enfocadas en la variable independiente y 10 para la segunda variable. Los resultados indicaron una relación positiva y altamente significativa entre las variables ($r = 0,998$), arrojando un coeficiente de correlación de $0,998$. Finalmente, para el autor el aspecto en el que habría que centrarse es el cambio constante de personal, puesto que tiene un efecto perjudicial en la consecución de las tareas planeadas, además genera desmotivación en el personal y estrés laboral.

1.1.2 De carácter nacional

Ruiz (2021), en su indagación de Maestría, concluyó que la estructura (orden jerárquico en la que está distribuida la institución), la responsabilidad (el compromiso que tiene el trabajador de realizar las actividades propuestas sin necesidad de ser supervisado de manera constante), la recompensa (el reconocimiento que recibe el personal por sus esfuerzos y logros), e identidad con la organización, son dimensiones que afectan directamente al ejercicio de las funciones de los colaboradores de la institución que estudió. Para llegar a dicha conclusión tomó como muestra a 115 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, en la ciudad de Tarapoto, quienes resolvieron dos cuestionarios. El cuestionario para la primera variable consistió en 14 ítems con sus cuatro dimensiones, mientras que, el cuestionario para la segunda variable consideró tres dimensiones. Dentro de

los resultados fue identificada una relación positiva y altamente significativa entre las variables ($,000$), el valor de Spearman fue $,867$.

Tuesta y García (2019), afirman que el ambiente laboral donde los trabajadores desarrollan sus funciones, puede verse afectado por diferentes factores, tales como el comportamiento de los superiores hacia el personal, el nivel de comunicación entre los gerentes y colaboradores, así como la relación que existen entre los compañeros del trabajo. Concluyendo, que lo expuesto con anterioridad, conlleva a elevar o disminuir el grado de desempeño del personal institucional. Para ello, se aplicó dos cuestionarios a 83 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, de la ciudad de Tarapoto. El primero tuvo como finalidad medir el nivel de clima organizacional mediante las dimensiones (comportamiento organizacional, estructura y relaciones interpersonales), asimismo, el segundo cuestionario se enfocó en la medición del desempeño laboral con sus respectivas dimensiones: rendimiento, comportamiento y funciones. Los resultados obtenidos demostraron una relación positiva y significativa entre ambas variables ($,000$; p-valor $0,515$) y de igual modo para desempeño con la dimensión comportamiento organizacional ($,000$; p-valor $,443$), mientras que entre desempeño y relaciones interpersonales se identificó una relación significativa (001 ; $,373$); sin embargo, entre desempeño y estructura no fue hallada relación alguna ($.178$).

Arocutipa (2018) en su investigación sociológica estudia la problemática laboral desde la perspectiva de la teoría del estructuralismo, entendiendo al hombre como un recurso importante para cumplir los objetivos institucionales. El autor concibe al clima organizacional como el entorno interno de una institución, el cual se puede ver influenciado por la calidad de interacciones entre las personas, el trabajo cooperativo y el nivel de motivación que sienta el personal de parte de sus jefes, además afirma que el nivel de estos factores pueden disminuir o elevar la forma en la que el personal ejerce sus funciones. Para ello, aplicó un cuestionario por cada variable a los 300 colaboradores de la Municipalidad

Provincial de Puno. Dentro de los principales resultados se encontró que existe una relación significativa entre las variables ($,001$).

Choque (2018), en el curso de su investigación, halló que uno de los elementos primordiales del ambiente laboral que afecta el rendimiento de los empleados, son las condiciones de trabajo, en específico las herramientas o materiales que estos necesitan para realizar sus actividades diarias, es decir, a mayor acceso a materiales necesarios, mejor será el nivel de su desempeño. Para ello, tomó una muestra conformada por 65 empleados de la Municipalidad Distrital de Camanti en Cusco, quienes resolvieron dos cuestionarios. Dentro de los principales resultados se encontró que existe una relación positiva entre la primera y la segunda variable de estudio ($p=0.00<0.05$). En ese sentido, se concluye la importancia de manera un ambiente laboral favorable debido a que se relaciona fuertemente con el rendimiento de sus miembros, por ende, se verá reflejado en el cumplimiento de metas.

Cellao (2018), en su indagación enmarca al clima laboral como un conjunto de percepciones, que pueden variar de acuerdo al nivel de satisfacción que siente el trabajador con la institución. A su vez, entiende que el clima de una organización es bueno cuando existe comunicación adecuada, cuando el colaborador tiene la facultad de tomar decisiones dentro de la institución y cuando este es una persona con valores y buenas actitudes. Además, señala que el desempeño de los miembros de una organización se determinan por la eficiencia y productividad. En su estudio aplicó dos cuestionarios a una muestra compuesta por 92 colaboradores de la Municipalidad Provincial El Collao en Puno. En los resultados se identificó que existía relación positiva y significativa entre las variables estudiadas ($,005$; p -valor $,893$). En ese marco, se concluyó que el ambiente interno de la entidad municipal se relaciona en un grado alto con el cumplimiento de actividades de los trabajadores.

1.1.3 De carácter regional

Requejo (2022), en su tesis evidenció que las buenas relaciones interpersonales es un factor significativo que permite generar un clima laboral adecuado, sin embargo, este junto con la valoración y reconocimientos son elementos que suelen tener mayor deficiencias en las instituciones de carácter público, generando que los trabajadores no se desempeñen de la manera correcta. En su investigación tomó una muestra integrada por 38 empleados de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, quienes respondieron dos cuestionarios. Es así que, dentro de los principales resultados se obtuvo la existencia de una relación positiva y altamente significativa entre clima y desempeño ($,000$; p-valor $,69$). En base a ello, se concluye que los colaboradores necesitan de un correcto clima laboral para poder desarrollar todas sus capacidades y, por consiguiente, desempeñar sus labores de manera adecuada.

Heredia (2021), llevó a cabo una investigación en la que determinó que la identificación del trabajador con la institución y la motivación que estos sienten influyen significativamente en el ambiente laboral y por ende mejora el desempeño. En su estudio fueron aplicados dos cuestionarios a una muestra integrada por 35 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape. En ese sentido, como principal resultado se obtuvo que existe una relación positiva y altamente significativa entre las variables ($,001$; p-valor $,934$). En conclusión, se destaca la necesidad de un ambiente organizacional adecuado para que los miembros puedan desempeñar sus tareas de forma eficiente.

1.2 Base Teórica

El clima organizacional representa el entorno laboral interno caracterizado por sus diversas relaciones y dinámicas, que influye en la mejora del comportamiento moral y funcional de los individuos que trabajan en términos de formación, modificación y cambio de valores, costumbres, actitudes y comportamiento. Por lo tanto, representa la personalidad de la organización, debido a que es una descripción de las características del entorno de trabajo, el entorno sanitario reglamentario ofrece una oportunidad para mejorar el rendimiento, proporciona un mayor rango de trabajo, comunicación y toma de decisiones, y ofrece incentivos financieros y morales (Al Shobak et. al, 2018).

Para Abusalma (2021), el desempeño laboral puede deducirse como la ejecución por parte de los empleados de sus deberes asignados para llegar a cumplir los objetivos institucionales de acuerdo con lo establecido en sus reglas. Cabe destacar que, cada puesto de trabajo presenta funciones específicas, y, que en conjunto con el clima organizacional podrán lograr un adecuado desempeño laboral, además, del cumplimiento de metas establecidas por nivel nacional y de la propia institución.

Dentro del nuestro marco teórico se consideraron al enfoque de funcionalismo, donde los autores mencionan a la organización como un “sistema social”, en el que sus integrantes están interrelacionadas de tal manera que ninguna de ellas puede entenderse plenamente si no es en función de sus efectos sobre las demás. Se explica además el concepto de organización desde la óptica sociológica, en la que se cita a teóricos como Weber, Marx y Foucault, este último define a la organización como una herramienta productiva. En cuanto a las variables, se menciona que dentro del clima se ha considerado la teoría de Pritchard y Karasick, quienes en base al aporte de Campbell proponen varios factores a tener en cuenta en la evaluación del clima; mientras que Blumberg y Pringle de acuerdo a la teoría de Campbell y Pritchard

realizaron un modelo interactivo con el objetivo de explicar que el rendimiento es el resultado de la capacidad, motivación y oportunidad.

Por otro lado, en relación con las dimensiones consideradas para clima laboral, para la dimensión estructura se ha considerado la Teoría de la Contingencia de Lawrence y Lorsch, donde se cree que la forma de organización "óptima" depende de las demandas de su entorno; en cuanto al comportamiento organizacional se tiene a Miner con las teorías micro y macro, donde la sociología se hace presente en el nivel macro; mientras que la teoría de la agencia explicada por Wiseman et al. hace referencia a las relaciones entre el principal y el agente (P-A). Para las dimensiones del desempeño organizacional se ha considerado la filosofía de Taylor para explicar el rendimiento con ayuda de los principios de la administración científica; en el comportamiento se tiene a Shaw de la Escuela de Sociología de Chicago quien considera que el comportamiento se rige en base a factores sociodemográficos; finalmente en las funciones se tiene a Merton que habla sobre las funciones manifiestas y latentes.

1.2.1 El Funcionalismo

Brown (2008), refiere que el funcionalismo se originó al término del siglo XIX en la obra de pensadores como Herbert Spencer y Emmanuel o Herbert Spencer y Emile Durkheim; en el decenio central del siglo XX, del mismo modo lo elaboraron Talcott Parsons y Robert Merton y posteriormente se convirtió en la perspectiva dominante en la sociología estadounidense. El funcionalismo era una perspectiva teórica que hacía hincapié en que las partes de un sistema social están interrelacionadas de tal manera que ninguna de ellas puede entenderse plenamente si no es en función de sus efectos sobre las demás. Los funcionalistas sostenían que cada parte de un sistema social tenía una función específica y que, si una parte fallaba, el sistema en su conjunto se vería afectado.

Esta perspectiva se centraba en la idea de que cada elemento del sistema social tenía un propósito y que todos los elementos contribuían a mantener el equilibrio general. Esto significa que una sociedad debe tener la suficiente flexibilidad para responder a los cambios sin perder su integridad. El equilibrio es importante para garantizar que los sistemas sociales se mantengan estables y sean capaces de cumplir sus objetivos. De ahí que, Talcott Parsons identificó cuatro funciones, al que denominó Esquema ÁGIL que todo sistema social necesita para alcanzar y mantener el equilibrio, el cual conllevaría a concebir un ambiente laboral óptimo (Cadenas, 2016).

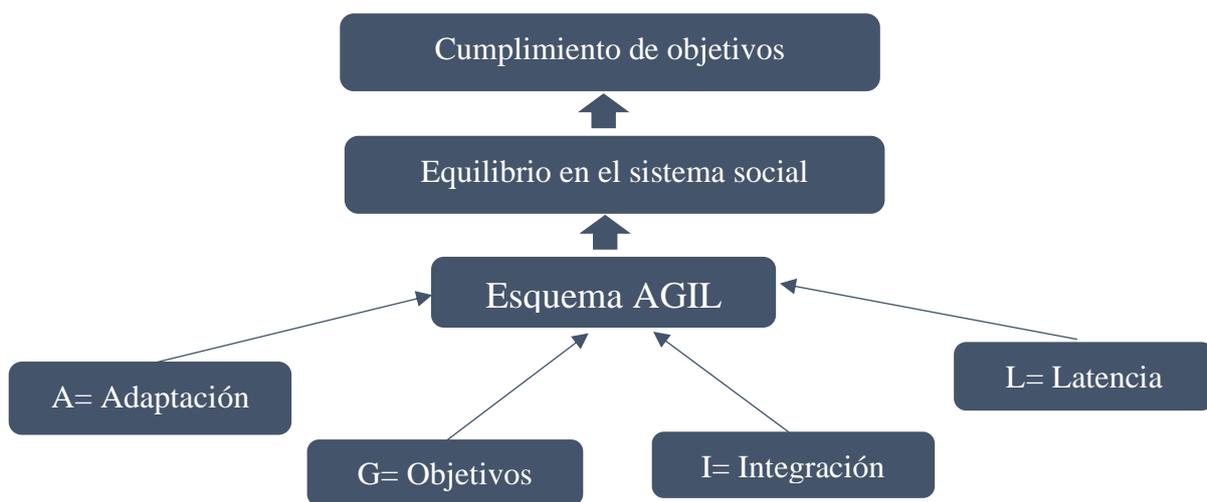
- a) Adaptación: esta función se refiere a la capacidad de una sociedad para responder de manera eficaz a los cambios y desafíos externos. Esto significa que los individuos deben tener la flexibilidad necesaria para adaptarse a las nuevas circunstancias.
- b) Consecución de objetivos: implica fijar y alcanzar objetivos comunes. Por tanto, los individuos deben ser capaces de trabajar juntos para lograr los objetivos definidos.
- c) Integración: involucra la competencia de una organización para mantener la cohesión y la unidad. Para ello, los miembros deben compartir un conjunto de valores y normas comunes.
- d) Latencia: involucra mantener el equilibrio y estabilidad a largo plazo. Por lo que, los miembros deben estar dispuestos a cumplir con las normas y los valores compartidos.

Es así que, desde el funcionalismo, el clima organizacional se concibe como el equilibrio al que apuntan los integrantes de una institución. Esto significa que los individuos tienen que estar al tanto de los comportamientos esperados dentro de la institución para poder alcanzar un estado de balance con su entorno. Si una persona percibe un ambiente hostil, es probable que adopte una actitud defensiva para crear un equilibrio con el medio (Checa y Flores, 2015).

Por otro lado, con un adecuado clima como lo señala el funcionalismo se llega a la consecución de los fines, claro con la colaboración de los trabajadores, como lo bien lo confirma Weber (1984, como se citó en Fau, 2013), al expresar que cada individuo con su acción en la sociedad y en este caso para la organización a la que pertenece contribuye al orden social y a un buen direccionamiento de la misma.

Figura 1

Esquema Ágil



Nota. Elaborado por la tesista.

En conclusión, se puede señalar desde el aporte del funcionalismo que las organizaciones son parte del sistema social al cual se adhieren para contribuir desde su participación y función en el equilibrio del mismo, a la vez que también su continuidad, precisamente, desde la óptica funcionalista, al manifestar que el sistema social se cataloga como el conjunto de interacciones que se analizan a partir de las consecuencias que tiene dichas relaciones sobre todo el sistema y en cada una de sus partes, es semejante poder indicar como una expresión refleja de que, “la organización es comparable a un sistema social”, en la cual suceden el intercambio social ejercido por los individuos que forman parte

de ella, en donde participan, se adaptan y cumplen una función determinada que influye en el modo en que funciona la organización a nivel de la sociedad en conjunto.

Ahora bien, llevando estas ideas al plano de la organización, se puede entender como una pequeña sociedad en la cual cada parte, elementos o aspecto cumplen una función importante para el equilibrio del sistema organizacional, con ello se contribuye a que el individuo pueda alcanzar su desarrollo y pueda satisfacer sus necesidades desde las interacciones que establece, de aquello que percibe, de las actividades que lleva a cabo y su participación activa de la vida organizacional.

1.2.2 La Sociología de las Organizaciones

Las organizaciones, sociológicamente, son máquinas de dominación y disciplina, como argumentaron Weber, Marx y Gramsci (1978, 1976, 1971, como se citó en Clegg, 2012), además, como sugiere Foucault (1977, como se citó en Clegg, 2012), pueden verse no solo como maquinaria represiva sino también como productiva. Esto significa que las organizaciones son estructuras sociales que tienen una función de poder, la cual obliga a los individuos a cumplir con una serie de normas, reglas y principios que les permitan cumplir con los requisitos de la organización. Estas estructuras además tienen una función productiva, es decir también pueden ser usadas para promover el desarrollo y el crecimiento. Las organizaciones pueden servir como una herramienta para fomentar la innovación, la creatividad y la productividad de sus trabajadores. Al mismo tiempo, pueden ayudar a impulsar la competitividad de las entidades a través de la mejora de la calidad de sus productos o servicios. Por lo tanto, las organizaciones pueden servir tanto para dominar como para producir.

Rodríguez (2011), menciona que el elemento sociológico de la organización abarca la complejidad de las relaciones entre los individuos vinculados a una entidad, la cual resulta en gran medida del número y distribución de las mismas. Seguramente, a mayor cantidad de

funciones y puestos de trabajo habrá mayor número de personas trabajando para la empresa. Esto va a dar una mayor división del trabajo y se formarán muchos grupos secundarios con objetivos definidos que son la base de la organización formal. Aunque no es indispensable que mientras más trabajadores tenga la empresa exija mayor capital y volumen de producción, si es lógico y es lo normal.

Además, hace alusión a los principios sociológicos de la dinámica organizacional:

- i. Poder. Es propio de los puestos de mayor jerarquía pero también puede presentarse en los individuos con la habilidad de liderar, genera un resultado favorable cuando las diligencias otorgadas son aprobadas por la mayor parte de la organización para generar una adecuada interacción entre las distintas jerarquías, cabe mencionar que la tendencia actual de buscar el liderazgo democrático en las organizaciones es positiva, pero hay que recordar que la organización requiere del trabajo conjunto del líder con su equipo para que las preferencias de ambos sean combinadas.
- ii. Comunicación. Es posible que una empresa genere un conjunto de comunicaciones que carecen de interés o que emita pocas comunicaciones, pero cuyo contenido afecta los intereses de los miembros, por lo cual producen una dinámica alta. Será productiva de acuerdo a la manera de expresión que sea empleada, dado que es distinta la conversación entre un jefe y un subalterno a otra de colaboradores de la misma jerarquía.
- iii. Motivación. Contribuye a que un individuo realice alguna función o tarea por impulso biológico con el fin de cubrir una necesidad. Si la mayor parte de los trabajadores están motivados a alcanzar sus respectivos objetivos relacionados con los de la empresa, esta funcionará más eficientemente.

Examinar las organizaciones a través de la lente de la sociología conlleva en primer lugar a entender al individuo que por naturaleza tiende a formar grupos, asociaciones que le permiten de alguna forma estar en la facultad de enfrentar las dificultades que le presenta el entorno social en donde se desarrolla, esto conlleva entonces a señalar que como bien lo explicaba aquel concepto sobre la naturaleza social del individuo, es quien por medio de su racionalidad hace uso de sus facultades para proyectarse hacia el porvenir y de la libertad que posee, puede voluntariamente participar de la organización que según sus interés y objetivos puedan permitirle lograr su desarrollo social, psicológico y económico.

En esta línea de ideas, la sociología se plantea como una alternativa de explicación a la existencia y función que cumplen las organizaciones en la sociedad y de qué forma cooperan al desarrollo humano, cabe decir, que esta rama de la sociología surge posteriormente a la Segunda Guerra Mundial y basado en las ideas de Max Weber quien propone un modelo estructural para las organizaciones. Pero primero, algunos autores como Blau y Etzioni coincidieron que las organización es el espacio donde fluctúan la participación de las personas las cuales responden a la organización puesto que lo realizan de acuerdo a una conformidad establecida en la propia estructura de la organización, es por ello que Etzioni plantea que el estudio de la organización debía realizarse desde una categorización de la misma, las cuales debían estar en relación al deber de la organización y de la expectativa de los individuos, asimismo como el autor indica las organizaciones pueden ser coercitivas que son aquellas que ejercen control en los individuos, también están las remunerativas las que se caracterizan por el uso de la recompensa material como forma de control de los individuos, a la vez esto produce el nivel de identificación de los mismos a la organización, por último, esta las normativas las que están caracterizadas por el pensamiento moral y la aprobación social como la manera de ejercer control en los sujetos.

Entonces, la organización debe ser considerada como la forma social que ejerce dominio y disciplina, entendido desde el punto de vista de Weber, Marx y Gramsci, pero podría solo quedar en el tipo de organización de Etzioni el coercitivo, es por ello que Foucault también añade que la organización es una fuente productiva que refleja la acción humana sobre la realidad social. De aquí es que se puede comentar que la organización es la expresión colectiva y de interacción de los individuos, quienes comparten intereses, objetivos comunes e individuales, es también un medio para la socialización y formas de comportamientos inducidos en las relaciones con la organización y con el entorno (Urteaga, 2012).

En resumen, considerar el factor social de las organizaciones implica comprender la complejidad de las interacciones que se suscitan en la propia organización, son los individuos los que construyen la forma en que interactúan dentro de su ambiente laboral, los que constituyen la dinámica organizacional y en ello el clima organizacional también se implica como la percepción colectiva de los sujetos, quienes perciben y conocen el entorno donde se relacionan, reconocen la estructura que da forma a la organización, así como el poder o autoridad que se ejerce, bien por los propios méritos o por una cuestión de habilidad para el liderazgo que todos los individuos comparten y aprueban, la comunicación como medio de expresión ejercida de acuerdo a los interés colectivo o en la manera que se emplea, finalmente, la motivación que impulsa a la realización de las actividades.

1.2.3 La Organización Municipal

En cuanto al concepto teórico de la organización municipal, está conformado por los recursos personales e institucionales, es decir, los sujetos y el propio gobierno, que desarrollan las competencias que les permitan asegurar el bienestar de todos los miembros de la comunidad (Spano, 2016).

Autores como Brown et al. (2013), señalan que, en cuanto a los contenidos de la unidad curricular, los temas más considerados para el estudio de las organizaciones son liderazgo, dinámica de grupo y motivación, siendo conductas de ciudadanía organizacional, absentismo y rotación laboral, intercambios sociales, equidad, justicia, y confianza e identidad que es lo menos (o casi nada) abordado. A nivel intermedio se tienen temas como poder y política, desempeño, gestión del cambio, comunicación y toma de decisiones.

Además, Ferraz (2018), agrega que la sociología podría contribuir dentro de las organizaciones de dos maneras. Primero, porque enseña las dimensiones sociales y macro que contribuyen a explicar la estructuración de la organización. En segundo lugar, potenciar la reflexividad y contextualización sobre las prácticas y discursos de actores sociales involucrados y desmontar la visión ideológica, naturalizada y simplista individualizada dominante sobre la realidad del trabajo, el empleo y las organizaciones.

El informe presentado por la Organization for Economic Cooperation and Development (OECD, 2016) Perú, posee dos niveles subnacionales, donde el nivel local tiene dos subniveles independientes: las municipalidades provinciales y las municipalidades distritales. Contrariamente a las tendencias de la OECD, Perú está creando nuevos municipios, en los últimos dos años, se han creado 29, y en 2016 se han presentado 45 proyectos de ley con el objetivo de establecer nuevos distritos. Actualmente, la creación de nuevos municipios desbloquea transferencias adicionales del gobierno nacional, lo que crea un incentivo perverso, existe el riesgo de que la continua creación de nuevos municipios

contribuya a un problema de fragmentación e ineficiencia administrativa en el país. No obstante, también existe la posibilidad de que los municipios de distrito cooperen a nivel de proyecto a través de las mancomunidades, que es un instrumento legal que permite la cooperación intermunicipal y las empresas conjuntas. A su vez, esto plantea la importancia de la coordinación y el alineamiento con el nivel regional y nacional, sobre todo si se tiene en cuenta que hay 196 provincias y 1671 municipios distritales en Perú. Existe un marco de planificación urbana bien desarrollado a nivel provincial y de distrito; sin embargo, no se ha aplicado con coherencia en todo el país. Estas incoherencias en la aplicación refuerzan la idea de que no existen mecanismos eficaces para coordinar y alinear a los distintos agentes implicados en la política urbana. También indican las diferencias de capacidad entre las distintas provincias y municipios de distrito, y la falta de un seguimiento y una evaluación eficaces de los resultados a escala nacional y regional. Las municipalidades distritales deben afrontar distintos retos, como:

- La saturación de las infraestructuras y los servicios públicos, y las desigualdades espaciales dentro del área metropolitana de Lima
- El relativo bajo rendimiento de las ciudades secundarias o intermedias de Perú
- Distribución desigual de la pobreza, que ahora se concentra en menos lugares rurales
- Bajos beneficios que suelen generar las industrias extractivas para las comunidades locales.

Los entes gubernamentales regionales y locales disfrutan de libertad para tomar decisiones políticas y administrativas respecto de las cuestiones de su competencia. Ambos tienen representantes (consejos regionales encabezados por presidentes y consejos locales encabezados por alcaldes) elegido por cuatro años de acuerdo con un sistema electoral que entrega mecánicamente una mayoría gobernante a nivel local al partido político que posee

una mayoría en la asamblea subnacional. Los consejos regionales de coordinación (Consejos de Coordinación Regional) son entidades consultivas compuestas por funcionarios electos (60% del consejo) y miembros de la sociedad civil (40%), con la misión de coordinar y asesorar al presidente regional sobre una amplia gama de temas, incluido el presupuesto ([SNG-WOFI] 2019).

Alda y Dammert (2019), refieren que la teoría de la contingencia postula que, si un municipio sigue siendo ineficiente en relación con sus homólogos, es porque la estructura organizativa y las decisiones de gestión no han dado lugar a un ajuste adecuado a su entorno. Es importante destacar que las holguras previstas varían según el tamaño del municipio. Kumar y Kumar (2015), señalan por término medio, los municipios disponen de 36 elementos tecnológicos y existe una importante heterogeneidad entre los distritos, la falta de tecnología en algunos municipios puede obstaculizar la mejora de la eficiencia.

La OECD (2016), refiere que los gobiernos regionales y municipales se ven limitados por una capacidad administrativa reducida, lo que les impide diseñar y aplicar políticas regionales, alcanzar importantes metas socioeconómicas junto con el gobierno central, llevar a cabo un compromiso eficaz con los ciudadanos y partes interesadas en la formulación de políticas, como la creación de leyes, el diseño y la provisión de servicios. Estos gobiernos carecen de autonomía fiscal y de independencia en la toma de decisiones, dependen de los fondos nacionales sin una adecuada supervisión de los resultados, y las transferencias básicas se destinan principalmente a municipalidades que se benefician de las actividades extractivas. También hay problemas con los procesos de contratación y selección, una escasa capacidad administrativa, así como dificultades en las coordinaciones internas y externas.

Respecto a temas con mayor interés en la investigación son los referidos a la motivación, los trabajos de grupo, por un lado, y por otro, temas relacionados a la intervención o conocimiento sobre el comportamiento de la población, intercambio social,

relaciones sociales, entre otros. Es por ello, que la sociología, desde su objeto de estudio, puede ayudar a comprender mejor la realidad social, analizando la funcionalidad y estructura desde una perspectiva microsociológica para entender las prácticas de los individuos en sus entornos, especialmente en el lugar de trabajo.

En el Perú, es conocido la estructura política sobre la manera en que está dividido el aparato estatal, con la finalidad de ejercer una buena administración de los recursos y gobierno sobre la población, dichos niveles son el gobierno central, los gobiernos regionales y gobiernos locales, estos últimos son los conocidos como las municipalidades, las cuales en estos últimos años han aumentado gracias diferentes proyectos de ley aprobados en el Legislativo. Estas acciones han buscado poder desburocratizar ciertos procesos administrativos y agilizar transferencias que permitan mayor inversión pública, sin embargo, ello también puede prestarse para acciones fraudulentas y corrupción por parte de las autoridades.

Al margen de todo, se pretende que con estas nuevas municipalidades se logren la realización nuevos proyectos que contribuyan en beneficio de la población en general, sobre la base de una planificación y coherente con los lineamientos del gobierno central. No obstante, en ciertas municipalidades de no considerar dicha planificación y coherencia en las políticas de las municipalidades, podrían ocasionar desajustes en la propia administración pública, en sus procedimientos administrativos y ausente trabajo coordinado entre las municipalidades y gobiernos regionales, lo cual se pueda reflejar en la poca evaluación y monitoreo de los resultados de la ejecución obras y de la administración estatal.

Las municipalidades se enfrentan en primer lugar, a sanear las principales problemáticas de la población a su cargo, lo que supone el mejorar el nivel de vida de los ciudadanos, mejores servicios, el cierre de brechas, el crecimiento económico de su distrito a través de diferentes mecanismos de actividades extractivas, de servicios, etc. Cabe mencionar

que, para la realización de los planes de trabajo de cada gobierno local, este debe realizarse al menos dentro del periodo por el cual fueron elegidos y que formaron parte de sus campañas políticas, es decir, tiene 4 años de gestión, en donde conjuntamente con su consejo regional y municipal deben trabajar por llevar a cabo el cumplimiento de los presupuestos y la ejecución de las obras públicas.

Finalmente, la actual realidad organizativa, estructural, funcional y de capacidad de algunos gobiernos locales expresan que existe muchas limitaciones a nivel de infraestructura, tecnología y capital humano que puedan enfrentar los diferentes problemas de la población, aunado a ello también la poca capacidad de gestión, de rendición de cuentas y el mal uso de la autonomía con las que cuentan los gobiernos locales, pueden ser sinónimos de futuros problemas en la propia instituciones, los cuales pueden generar desconfianza en la población y en los propios servidores públicos bajo rendimiento, descontento y pocos resultados en su desempeño.

1.2.4 Clima Organizacional

Pritchard y Karasick (1973), proponen que el clima organizacional es un factor determinante del comportamiento y la percepción de los miembros de la organización. Asimismo, afirman, que existen diversas dimensiones que contribuyen a la evaluación del clima organizacional, los autores ya mencionados en base a las escalas que Campbell considera necesarias para evaluar el clima, determinaron que podrían considerarse las siguientes:

- a. Autonomía: nivel de libertad que los directivos tienen para tomar decisiones operativas diarias, como cuando trabajar, cuándo no trabajar y cómo resolver problemas laborales.

- b. Conflicto frente a cooperación: grado en que los gerentes compiten entre sí o trabajan juntos para hacer las cosas y en la asignación de recursos escasos, como materiales, ayuda administrativa, etc.
- c. Relaciones sociales: grado en que la organización tiene un ambiente social agradable y cálido.
- d. Estructura: grado en que la organización especifica los procesos y prácticas empleados para el ejercicio de las actividades; el grado en que a la organización le gusta especificar y codificar, y escribir las cosas de una forma muy explícita, las cuales terminan afectando la forma en la que los miembros realizan una tarea.
- e. Nivel de recompensas: grado en que los gerentes son bien recompensados; esto incluye salario, beneficios complementarios y otros símbolos de estatus.
- f. Dependencia de rendimiento-recompensa: medida en que el sistema de recompensa (salario, promociones, beneficios, etc.) es justo y apropiado; grado en que estas recompensas se basan en el valor, la capacidad y el desempeño anterior en lugar de factores como la suerte, a quién conoces, qué tan bien un gerente puede manipular a las personas, etc.
- g. Motivación para lograr: grado en que la organización intenta sobresalir; la fuerza de su deseo de ser el número uno. Una calificación alta refleja una falta de complacencia incluso frente a buenas ganancias, crecimiento, etc.
- h. Polarización de estatus: grado en el que existen distinciones físicas definidas (por ejemplo, lugares de estacionamiento especiales y decoración de oficinas) así como distinciones psicológicas (límites sociales informales, tratamiento del subordinado como inferior, etc.) entre los niveles gerenciales en la organización.

- i. Flexibilidad e innovación: deseo de probar nuevos métodos y experimentar con cambios que no son necesarios debido a alguna posible situación de emergencia, sino para mejorar una situación o proceso que ya está funcionando satisfactoriamente.
- j. Apoyo: Grado en que la organización está interesada y dispuesta a apoyar a sus gerentes en asuntos relacionados con el trabajo y no relacionados con el trabajo. El grado de interés de la organización en el bienestar de sus gerentes.
- k. Centralización de decisiones: medida en que la organización delega la responsabilidad de tomar decisiones, ya sea lo más ampliamente posible o la centraliza tanto como sea posible. La descentralización incluye la idea de autoridad compartida en la toma de decisiones.

Por otro lado, el clima organizacional es un factor relevante dentro de la vida de la organización, es seguramente un aspecto que contribuye significativamente a que el personal establezca adecuadas relaciones entre sí, pero también para generar que los propios integrantes alcancen a desempeñarse de la mejor forma y acrecienten así un alto rendimiento, de allí que colaborar a un buen clima organizacional contribuye al éxito de la organización.

En relación con lo anterior, Campbell plantea para el estudio del clima organizacional algunas dimensiones en su análisis, estas comprenden la autonomía, entendida como la libertad para la ejecución de actividades propias de la organización; el éxito dependerá en parte a saber resolver los conflictos que la organización perciba, con ayuda de sus integrantes para alcanzar tal fin y con los recursos necesarios y disponibles; también involucra el tipo y grado de relaciones que los miembros establezcan en el ambiente organizacional, el cual puede estar caracterizado por la armonía y la cooperación; una organización debe tener definido los procesos a seguir en el trabajo y las formas de realizar las tareas; un aspecto también de importante es el reconocimiento como manera de reconocer la labor de cada

integrante, a esto se suma a su vez el desempeño como un indicador para la obtención de las recompensas acordes a la capacidad y el valor producido en la organización por el individuo.

Lo anterior descrito, no sería en parte posible si aquello no toma en consideración las motivaciones de logro por alcanzar las metas propuestas por la organización y las que el trabajo de los integrantes ayudan a alcanzar; es también ser evidente que las organizaciones se marca la posición o estatus del cargo que se ejerce, tanto a nivel de la persona que lo ejerce, como del lugar donde lo hace; las organizaciones logran su éxito cuando logran cumplir con los objetivos y cooperan al desarrollo de sus miembros, pero, estar acorde a los cambios sociales, tecnológicos y de procesos también le puede asegurar en parte mejorar los resultados esperados, esto supone mejorar o flexibilizar los procedimientos.

En la medida que los miembros de la organización sean incluidos en el proceso de toma de decisiones, que supongan mejorar como organización, establece una apertura y descentralización para el ajuste de procedimiento o en su caso mejorar las actividades llevadas a cabo por los miembros; por último, el nivel de ayuda que toda organización muestra hacia sus integrantes también es clave, pues es expresión del interés y bienestar que tiene la organización por su colaborador.

Tanto los estudios de Halpin y Croft (1963, como se citó en Sani, 2012) como los de Alavi y Jahandari (2005) determinan los mismos tipos de clima que varían según el índice de su apertura, como:

- a. **Clima abierto:** tiene características de alta motivación para el personal, mientras que el gerente y el personal tienen honestidad y sinceridad en su comportamiento. El director dirige la organización proporcionando una combinación adecuada de estructura y consideración. El personal trabaja bien entre sí y se compromete con sus tareas porque el liderazgo del directivo es realista. No hay necesidad de una

supervisión estrecha (énfasis en la producción) ni de un conjunto de normas y reglamentos.

- b. Clima controlado:** está caracterizado por la jerarquía y la estricta vigilancia del proceso de toma de decisiones. Existe énfasis en los deberes del personal, pero poco énfasis en las relaciones del personal, así como la falta de una comunicación abierta y directa.
- c. Clima familiar:** se caracteriza por un ambiente de respeto, dignidad y libertad, en el cual todos los miembros tienen una relación cercana y un respeto mutuo. El trabajo se realiza de forma colaborativa, permitiendo que los empleados se sientan parte de un equipo. Esto permite que los empleados se sientan parte de una familia, y que se mantenga un buen clima laboral.
- d. Clima paternal:** es un ambiente donde los líderes de la organización ejercen un control estricto, imponiendo reglas y normas a los empleados. Esto incluye la vigilancia continua de las actividades y la limitación de las decisiones de los empleados.
- e. Clima cerrado:** se caracteriza por el aislamiento de la organización de sus entornos externos y una preferencia por los procesos internos tradicionales. Los empleados tienen escasas oportunidades de participar en la resolución de problemas y el liderazgo se centra en la imposición de normas y reglamentos estrictos para asegurar el cumplimiento de los objetivos. El ambiente de trabajo es pesado y no hay motivación para el personal. En este tipo de clima el gerente tiene una supervisión cerrada (énfasis en la producción).

1.2.4.1 Dimensiones del Clima Organizacional

En base a lo anterior para el presente estudio serán consideradas las siguientes dimensiones para la variable de clima organizacional:

i. Estructura

Guevara (2018) menciona que la estructura es la percepción que tiene el personal acerca de los aspectos vinculados con las normas de la institución, el estilo de dirección, la responsabilidad y las condiciones de trabajo.

Además, señala que la estructura de una entidad puede condicionar la percepción que los colaboradores tienen sobre su centro de trabajo, lo que a su vez puede generar un sentimiento de identificación o desapego. Esto se debe a que la estructura puede contribuir a definir las responsabilidades y los roles de los empleados, el nivel de autoridad de los líderes y el grado de colaboración entre los miembros. Por lo que, una estructura organizacional bien diseñada puede motivar a los trabajadores y crear un sentimiento de pertenencia y compromiso con sus tareas. En cambio, una estructura inadecuada puede generar desconfianza, desapego y descontento entre los empleados. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones diseñen estructuras que se adapten a sus objetivos y necesidades, para que los empleados puedan alcanzar sus metas con eficacia.

En ese sentido, Lawrence y Lorsch (1969, como se citó en Negandhi y Reimann, 1972), sociólogos y expertos en los niveles de la organización, en particular en lo que se refiere a su estructura y a las relaciones entre los grupos; propusieron una "teoría de la contingencia" de la organización. Esta teoría sostiene a la estructura como un elemento que debe adaptarse a las necesidades de la organización y al entorno en el que opera para maximizar

su eficacia. Esta teoría implica que una organización debe ser flexible y enfocar sus estrategias en función de las condiciones cambiantes del entorno. Esto significa que una organización debe ajustar sus estrategias, estructuras y procesos para aprovechar al máximo sus recursos dentro del entorno. Esta teoría de la contingencia también señala que hay diferentes estructuras y estrategias que pueden ser óptimas para diversos entornos, es decir, que no hay una única estructura o estrategia adecuada para todos los entornos, sino que cada entorno requiere su propia estructura y estrategia para ser eficaz.

ii. Comportamiento organizacional

Para Miner (2002, como se citó en Ferraz, 2018), el comportamiento organizacional identifica dos dimensiones: el comportamiento de los individuos en las empresas y el comportamiento de la organización en su entorno. Es así que, el primero, se refiere al comportamiento de los empleados, incluyendo sus actitudes, motivación, productividad, habilidades y expectativas; y el segundo, alude a la manera en que la organización interactúa con el entorno externo en el que se encuentra, incluyendo factores tales como la competencia, la regulación gubernamental, los clientes, etc. Para el autor, estas dos dimensiones son fundamentales para entender el comportamiento organizacional, pues la organización solo puede funcionar correctamente si el comportamiento de los individuos y la organización están alineados. Asimismo, el autor asevera que, esta dualidad de comportamiento es clave para un ambiente laboral óptimo y así asegurar el éxito organizacional. Puesto que, por un lado, el comportamiento de los individuos dentro de la organización puede influir en el éxito de la empresa, debido a que los empleados son los que llevan a cabo las tareas. Mientras que, por otro

lado, el comportamiento de la organización en su entorno también es importante, pues la forma en que la organización interactúa con los clientes, proveedores y competidores puede tener un gran impacto en el éxito de la empresa a largo plazo.

Así, el comportamiento organizacional para Cunha et al. (2007, como se citó en Ferraz, 2018), es el "campo multidisciplinario que estudia la conducta de los sujetos en las empresas, así como la estructura y el comportamiento de las organizaciones" (p. 30). Por ello para los tres niveles del análisis y las ciencias sociales asociadas, propone: Nivel micro, basado en los recursos de la psicología y la psicología clínica; nivel meso, contando principalmente con el uso de la psicología social; y nivel macro, donde sociología, antropología, historia, la política y la economía son cruciales.

Examinar el comportamiento organizacional desde el argumento propuesto por Miner, implica comprender que dicho comportamiento puede estar asociado a la forma de conducirse el individuo en relación a la organización a la que pertenece, por otro lado, está el comportamiento de la organización con su medio, sin embargo, lo que resulta importante en la organización es establecer como objeto de estudio por ser campo donde los individuos se relacionan permanentemente, en donde la estructura también incide en el tipo de comportamiento organizacional que se adopte y es aquí donde la sociología debe explicar a nivel macro las causas del comportamiento organizacional.

iii. Relaciones interpersonales

Yañez et al. (2010) opina que la construcción de relaciones interpersonales en las organizaciones en una situación de alta complejidad es un alto desafío; como seres sociales, los seres humanos están sujetos a relaciones interpersonales entre personas que pueden conocerse o no (Elers & Gibert, 2016).

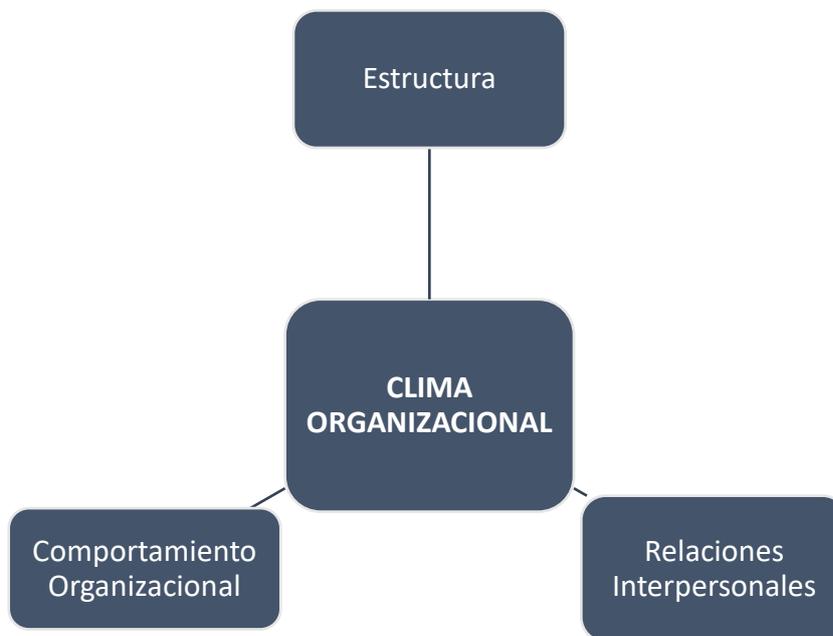
Según el sociólogo Brunner, la ausencia de relaciones interpersonales expone al sujeto a buscar dentro de sí mismo las experiencias que pueden coadyuvar a la comprensión de su entorno, de esa forma la subjetividad se convierte en un fenómeno globalizado.

En ese sentido tenemos a Wiseman et al. (2012), quienes a través de la teoría de la agencia explican que el comportamiento organizacional es un conjunto de relaciones entre dos o más individuos en las cuales uno de ellos (agente) actúa en nombre de otro (principal). Esta teoría sostiene que la relación entre el principal y el agente se basa en un contrato que establece los roles y responsabilidades de ambos, así como los mecanismos de control para lograr los objetivos. Esto significa que el principal debe monitorear el desempeño del agente para asegurarse de que se cumplan los objetivos. En resumen, la teoría de la agencia se ocupa de la manera en que los miembros de una organización interactúan para lograr los objetivos de la organización. Esto incluye entender la forma en que las relaciones interpersonales influyen en la forma en que los miembros trabajan juntos, así como los mecanismos de control y los recursos que los miembros intercambian. Esta relación se puede explicar desde una perspectiva deductiva o inductiva. Desde una perspectiva deductiva, se explica cómo el principal y el agente interactúan y cómo esta interacción afecta los

resultados de la organización. Por otro lado, el análisis de las relaciones interpersonales desde una perspectiva inductiva contribuye a la identificación de cómo dichas relaciones afectan el clima de la organización. Esta relación permite comprender mejor el comportamiento de los miembros de la organización y cómo ese comportamiento afecta los resultados generales de la organización.

Figura 2

Clima organizacional y sus dimensiones



Nota. Elaborado por la tesista.

1.2.5 *Desempeño Laboral*

Blumberg y Pringle (1982), mencionan que tradicionalmente, se ha asumido que el desempeño, en gran parte, es una función de selección, colocación y capacitación. Esto significa que el desempeño depende de las habilidades, conocimientos y destrezas con las que la persona ingresa al puesto, la capacidad de la organización para colocar personas con los conocimientos apropiados en los lugares adecuados, y la cantidad y calidad de la capacitación

ofrecida a la persona para desarrollar sus habilidades y conocimientos para satisfacer las necesidades de la organización.

Por otro lado, los psicólogos sociales han enfatizado los aspectos motivacionales del desempeño. Después de revisar la evidencia, autores como Campbell y Pritchard tuvieron en cuenta ambas posiciones en la adopción de una relación interactiva:

Rendimiento = (capacidad x motivación) Aunque esta formulación ha sido ampliamente adoptada en su forma original y con modificaciones menores, su capacidad para tener en cuenta la variación adicional en el rendimiento ha sido singularmente infructuosa.

El modelo interactivo de Blumberg y Pringle (1982), se desprende de dos consideraciones. En primer lugar, los tres elementos -oportunidad, capacidad y voluntad- deben estar presentes en algún grado para que se produzca el desempeño. Si se asume que los valores a lo largo de las tres dimensiones pueden variar entre cero y algún número grande (pero limitado), entonces el comportamiento no podría ocurrir en ausencia de algún valor a lo largo de incluso una de las dimensiones. Además, cabría esperar que los valores más bajos de cualquiera de las dimensiones dieran lugar a una disminución notable de los niveles de rendimiento. Un segundo argumento para un modelo interactivo se deriva de la teoría del aprendizaje social, en esta perspectiva, las personas, los entornos y el comportamiento son vistos como determinantes entrelazados entre sí.

El desempeño laboral usualmente se relaciona con que el modo en que el trabajador realiza su labor asignado, sin embargo, abarca muchos otros elementos involucrados a la propia categoría, el modelo interactivo de Blumberg y Pringle es una manera de explicar que el desempeño está vinculado a las oportunidades, a las capacidades y a la voluntad que producen en conjunto un nivel de desempeño laboral, es decir, estos elementos son en parte unidades que de manera directa inciden para que el desempeño, puesto que, al ser un indicador de valor para la organización, lo cual se refleja en el rendimiento, el

comportamiento de cada miembro si lo que se quiere es obtener un buen desempeño debe considerar las oportunidades, capacidades y voluntad en las actividades realizadas, ello tendrá efecto positivo en el desempeño de cada colaborador.

1.2.5.1 Dimensiones del Desempeño Laboral

En la presente indagación se considerarán las siguientes dimensiones:

i. Rendimiento

La filosofía de Taylor (1911, como se citó en Blake y Moseley, 2011), refiere la mejor forma de lograr la prosperidad del trabajador, así como la del empresario, es alcanzar el máximo rendimiento con el mínimo esfuerzo humano. Para alcanzar el objetivo de lograr la mayor prosperidad tanto para el empresario como para el trabajador, Taylor propone cuatro principios: (a) examinar científicamente cada elemento de un trabajo, lo que sustituye al antiguo método de trabajo de "regla general", (b) seleccionar, formar, enseñar y desarrollar sistemáticamente a cada trabajador, (c) trabajar en cooperación con el trabajador para garantizar que el trabajo se realiza de la mejor manera posible, y (d) dar al directivo la responsabilidad de determinar cómo se debe hacer el trabajo, al tiempo que se da al trabajador la responsabilidad de realizarlo. Para gestionar el rendimiento de los colaboradores es importante considerar los principios que propone para la administración científica (Blake y Moseley, 2011).

El rendimiento es un indicador relevante para las organizaciones en las evaluaciones sobre las actividades que realiza, con él se permite tener un panorama real del trabajo que realiza cada integrante, es por ello que se busca lograr la labor con el menor gasto de recursos materiales y humano, entonces, el rendimiento debe ser significado de prosperidad tanto para la organización

como de satisfacción del colaborador, ello supone como bien lo plantea Taylor algunos principios que pueden resumirse en evaluar la calidad del trabajo, la instrucción para la realización del trabajo, la cooperación y proponer al guía de liderar el trabajo que deben realizar los trabajadores, solo así se puede contribuir al mejoramiento del rendimiento.

ii. Comportamiento

Vicente (2013), menciona que dentro de la Escuela de sociología de Chicago se tiene a Shaw, quien manifiesta que es importante el análisis del comportamiento humano, puesto que, de un lado, con una perspectiva “factorial”, habrá que analizar diversas variables como la edad, densidad de población, grupos étnicos y raza, nacionalidad, grupo social debido a que el comportamiento humano estará en función de dichos factores. Por otra parte, es necesario hacer una “análisis situacional” que se centre en las actitudes del individuo y sus respuestas.

De acuerdo a Allport (1968, como se citó en Rizo, 2005), el comportamiento es una variable predecible, pues, las premisas del conductismo social pueden sintetizarse como sigue: del conductismo social se pueden resumir en que el ser humano es, ante todo, su conducta, que se forma como respuesta a estímulos externos. Roth (2000) instruye que el comportamiento tiene relación con su entorno y puede predecir cómo influirá en el mismo.

Desde el punto de vista sociológico, el comportamiento humano parte de tres perspectivas diferentes (personal, interpersonal y social), es así que, para mayor entendimiento del comportamiento humano se debe tomar en cuenta las relaciones de un sujeto (Garrido et al., 2013). Por otro lado, Alzate (2013) señala que son hechos de forma externa, es decir, actos observables y que se

puedan medir y cuantificar de forma objetiva, además de la experiencia subjetiva.

En opinión de Durkheim (como se citó en Di Pietro, 2004), la sociedad se entiende como una realidad distinta del sujeto y determinante de su comportamiento, el autor indica que el individualismo metodológico se emplea para incluir a sujetos quienes creen es posible la explicación de fenómenos sociales partiendo del comportamiento de los sujetos (Garrido et al., 2013).

Se puede mencionar que el comportamiento no es una sola variable de la cual solo se hace conjeturas sin implicar en el análisis otros factores influyentes en su modo de desenvolverse, dichos factores tienen relación con la edad, la población misma, el grupo social donde se desarrolla un específico comportamiento, considerando ello se puede examinar el modo en que los sujetos asumen un determinado comportamiento y el porqué de eso.

iii. Funciones

Para Duque (2018) las funciones de una organización se encuentran conformadas por una diversidad de principios, constructos, conocimientos y herramientas imprescindibles para la correcta realización de los objetivos.

Estas funciones se pueden clasificar en algunos elementos, tales como habilidades para formular metas, fortalezas para la planificación y planes para alcanzarlos. (Tirapu-Ustároz y Muñoz-Céspedes, 2005).

Los sociólogos Longhofer y Winchester (2016), menciona que Merton hace alusión a las funciones y disfunciones de las instituciones en un sistema.

Dentro de éstas, él distingue entre funciones manifiestas y latentes. Las primeras se refieren a los resultados esperados y planificados para una unidad particular (persona, subgrupo, sistema social o cultural) que contribuyen a su

adaptación, mientras que las segundas se refieren a los efectos no planificados y no deseados de la misma índole. Además, Longhofer y Winchester (2016) refieren que la distinción entre funciones manifiestas y latentes se ideó para evitar la confusión inadvertida, que a menudo se encuentra en la literatura sociológica, entre las motivaciones conscientes del comportamiento social y sus consecuencias objetivas. Por otro lado, la misma diversidad de estos temas sugiere que la distinción teórica entre lo manifiesto y lo latente no está ligada a un rango limitado y particular de comportamiento humano. Pero todavía queda la gran tarea de averiguar los usos específicos a los que se puede poner esta distinción, y es a esta gran tarea a la que dedicamos las páginas restantes de este capítulo.

Sobre las funciones aquí descritas, como lo menciona el sociólogo norteamericano Merton, plantea que, en el sistema ocurren dos tipos de funciones, las manifiestas y las latentes, se comprende por las primeras aquellas funciones que tienen un efecto directo sobre las personas u objetos específicos, en este caso en el individuo, grupo social, etc., a la vez estas funciones fueron antes planificadas o previstas, en referencia a las funciones latentes se asumen que son aquellas que no son observables por el sistema mismo, pero de igual forma contribuyen a la adaptación o ajuste social de los individuos.

Figura 3

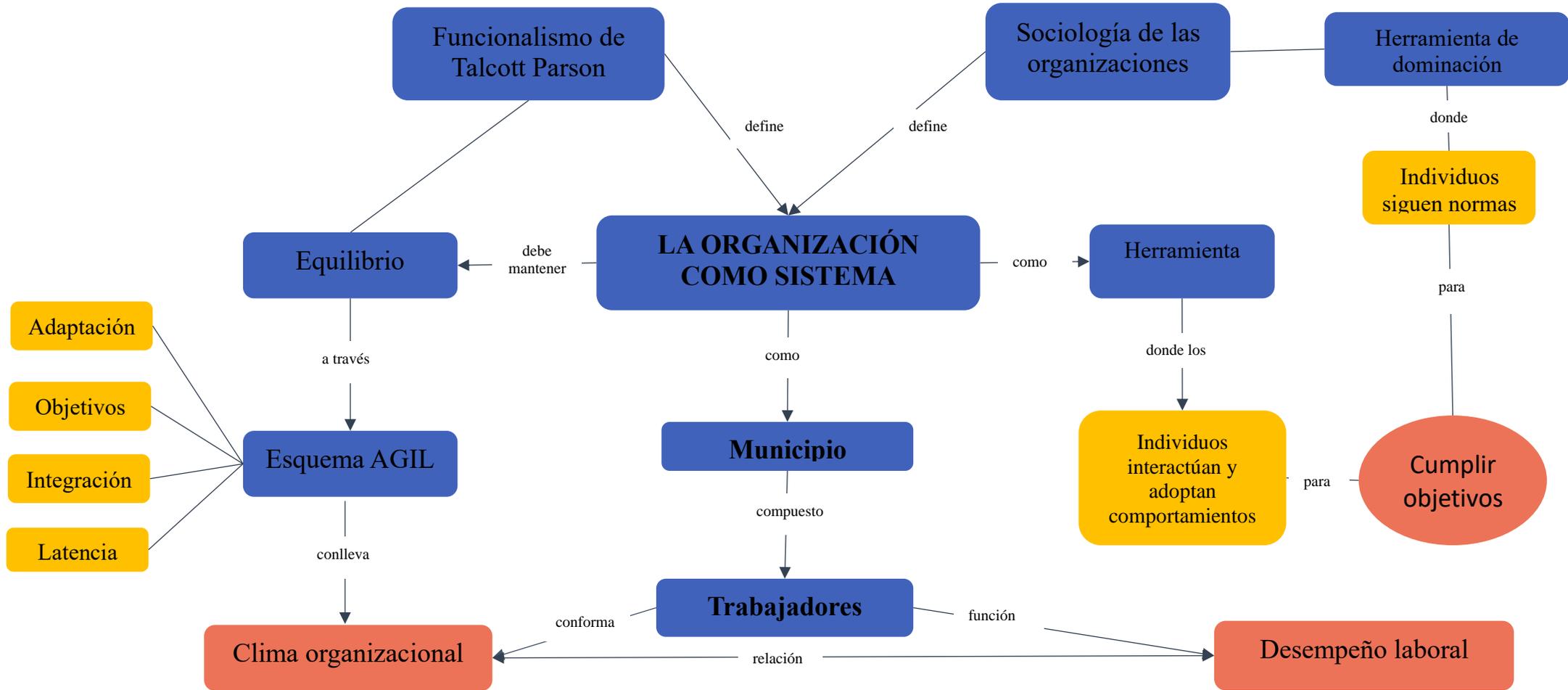
Desempeño laboral y sus dimensiones



Nota. Elaborado por la tesista.

Figura 4

Representación gráfica de las bases teóricas



Capítulo II. Métodos y Materiales

2.1. Diseño de la Investigación

El diseño no experimental excluye la manipulación de las variables que se estudian, la información se recoge tal cual como se encuentra sin haber sido afectada por ninguna estimulación. (Cabezas, Andrade, & Torres, 2018). Como en esta investigación no se han manipulado las variables, corresponde a un diseño no experimental, habiendo recogido los datos en su estado original.

2.2. Enfoque de la Investigación

Los estudios de enfoque cuantitativo se caracterizan por evaluar hipótesis a través de la estadística, y emplea datos cuantificables que se procesan siguiendo el método científico. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En esa línea se tiene que el presente trabajo respondió al enfoque cuantitativo porque cumple con lo mencionado.

2.3. Tipo de la Investigación

Ñaupas et al. (2018), menciona que las investigaciones básicas tienen como objetivo servir de base para investigaciones aplicadas, sin ánimo de lucro, sino con el fin de contribuir al conocimiento con sus logros científicos. En esa línea se tiene que la presente indagación fue de tipo básica.

2.4. Nivel de la Investigación

Hernández – Sampieri y Mendoza (2018), destacan que el objetivo de los estudios de nivel correlacional es determinar la conexión entre dos o más elementos. En este caso en particular, el estudio se centró en la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

2.5. Población y muestra

2.5.1. Población

Cabezas et al. (2018), señala que la población corresponde a un grupo de individuos, casos u objetos que poseen determinadas similitudes que resultan de interés para el investigador con respecto a un tema en específico. Para la presente indagación dentro de la población se consideraron a todos los colaboradores de la municipalidad distrital de Pátapo.

Las oficinas se encuentran repartidas en dos locales; en el local principal, dividido en dos niveles, se encuentran las áreas correspondientes a :

N°	Áreas
1	Servicios Públicos y Gestión Ambiental Administrativa
2	Contabilidad y Presupuesto
3	Tesorería
4	Residuos Sólidos
5	Registro Civil
6	Gerencia de Sistemas Tributarios y Administrativos
7	Asesoría Jurídica
8	Ejecución Coactiva
9	Gerencia Municipal
10	División de obras
11	Imagen Institucional
12	División Gestión de Riesgos
13	Secretaría General
14	Unidad Local de Empadronamiento
15	Mesa de Partes
16	Tránsito y Transportes
17	Serenazgo

Nota: Información tomada del área de Recursos Humanos del Municipio.

Por otro lado, en el segundo local, situado justo al frente de la municipalidad están ubicadas las oficinas pertenecientes a las áreas de:

N°	Áreas
18	Recursos Humanos
19	Demuna
20	Programas Sociales
21	Oficina de Educación, Cultura y Deporte
22	Maquinaria
23	Abastecimiento
24	Servicios Públicos y Gestión Ambiental Administrativa

Nota. Información tomada del área de Recursos Humanos del Municipio.

2.5.2. Muestra

Cabezas et al. (2018), refiere que la muestra de un estudio es una porción de la población y debe ser representativa, además que quienes la conformen deben poseer ciertas cualidades en común para ser incluidas dentro de la muestra, asimismo, la muestra puede delimitarse con un muestreo no probabilístico que emplea criterios de selección en lugar de alguna fórmula. En el presente estudio se consideraron como parte de la muestra a aquellos servidores públicos y empleados de confianza que tenían más de 3 meses laborando en la municipalidad y que cuenten con el puesto de jefatura.

Como se menciona con anterioridad, la municipalidad está repartida por 24 áreas, sin embargo; algunos jefes de área tienen a cargo 2 jefaturas. En ese caso, el jefe de área se encuentra acompañado por otro personal; por lo que en total se encuestó a 20 jefes de áreas y 4 trabajadores acompañantes que tuvieran más de tres meses laborando en la municipalidad.

2.6. Técnicas e instrumentos

En la investigación se empleó la técnica de la encuesta, cuya aplicación estuvo orientada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, y como instrumento se utilizó un cuestionario (guía de encuesta).

2.6.1. Técnica

La encuesta concierne a la técnica que permite la recopilación de datos de una variable, se compone por dimensiones y presenta preguntas cerradas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Esta técnica permitió a la investigación valorar la percepción del personal municipal en relación al clima organizacional y el desempeño laboral.

2.6.2. Instrumentos

El cuestionario por lo general presenta escala Likert y recopila la opinión de un individuo con respecto a una variable para evaluarla. Por lo mismo, en este estudio se aplicó un cuestionario por cada variable. Para medir el clima organizacional se ha empleado el cuestionario de Tuesta y García (2019), que contiene 33 ítems y se divide en 3 dimensiones, las cuales son estructura con 9 ítems al igual que relaciones interpersonales y comportamiento organizacional con 15 ítems, el instrumento estuvo sujeto a juicio de tres expertos y obtuvo una adecuada validez, mientras que para la confiabilidad se tuvo un Alfa de Cronbach de ,827. En cuanto a los niveles, la suma de todos los ítems genera el puntaje general y se divide en los niveles bajo (33 al 77), medio (78 al 121) y alto (122 al 165).

En lo concerniente, a la segunda variable se ha utilizado el cuestionario elaborado por Tuesta y García (2019), se compone de 36 ítems que son distribuidos en 3 dimensiones, donde rednimiento cuenta con 16 ítems, comportamiento con 12 ítems y funciones con 8 ítems. La confiabilidad es de ,813, la puntuación general de todos los ítems se divide en tres niveles: bajo (36 al 84), medio (85 al 132) y alto (133 al 180).

2.7. Recolección y procesamiento de datos

En esta etapa de la pesquisa se realizó las siguientes actividades y/o coordinaciones:

En primer lugar, se solicitó de manera verbal el permiso correspondiente a la Secretaría General del Municipio, para así poder solicitar la carta de presentación al decano de la FACHSE.

Posteriormente, se presentó la solicitud al Municipalidad Distrital de Pátapo de manera formal, con el objetivo de obtener el permiso correspondiente de la entidad y de esta manera realizar el levantamiento de información necesario para la investigación.

Por consiguiente, los instrumentos de recolección de datos se aplicaron en tres momentos. Asimismo, mientras este proceso se realizaba, se procedía a explicar a cada trabajador acerca de la investigación.

En el momento 1, se procedió a explicar a cada trabajador acerca de la investigación.

En el momento 2, los cuestionarios de ambas variables fueron entregados a la muestra y se procedió a explicar el llenado de cada una.

Luego de recolectar la data correspondiente se realizó una base por variable en el programa SPSS, posteriormente los datos fueron sometidos a pruebas de normalidad, donde se determinó el uso del estadístico Pearson debido a que los datos de la muestra poseían distribución normal, con ayuda de la estadística inferencial fueron correlacionadas las variables y dimensiones; asimismo, la estadística descriptiva permitió que se identificaran las frecuencias de cada nivel, tanto por variable como por dimensiones.

2.8. Operacionalización de variables.

Variable: Clima organizacional

Definición conceptual. Representa la personalidad de la organización, debido a que es una descripción de las características del entorno de trabajo, el entorno sanitario reglamentario ofrece una oportunidad para mejorar el rendimiento, proporciona un mayor rango de trabajo, comunicación y toma de decisiones, y ofrece incentivos financieros y morales (Al Shobak, Abu-Naser, Abu Amuna, & El Talla, 2018).

Definición operacional. El clima organizacional será evaluado mediante un cuestionario que cuenta con las dimensiones: “estructura, comportamiento organizacional y relaciones interpersonales”.

Variable: Desempeño laboral

Definición conceptual. Puede deducirse como la ejecución por parte de los empleados de las tareas y deberes necesarios para cumplir los objetivos y responsabilidades de la entidad de acuerdo con lo establecido en las leyes y decretos (Abusalma, 2021).

Definición operacional. El desempeño organizacional será evaluado mediante un cuestionario que cuenta con las dimensiones: “rendimiento, comportamiento y funciones”.

Capítulo III. Resultados y Discusión

3.1 Resultados

3.1.1 *Sobre la municipalidad distrital de Pátapo*

3.1.1.1 **Historia del municipio**

La historia de Pátapo tiene sus orígenes en los años 1500-1200 a.C, bajo predominio de la Cultura Chavín. Su nombre, tiene diversas etimologías, entre la más reconocidas, se encuentra las siguientes:

- Paytapuy o Patapuy: antiguo cacique de la época incaica que gobernaba en la extensión del distrito.
- Señor de la Terraza: como consecuencia a la gran cantidad de edificaciones dispersas en toda la extensión del cerro Pátapo.

Pátapo, perteneció por un largo periodo al distrito de Pícsi y territorialmente a la sociedad agrícola Pucalá. Sin embargo, es en el primer mes del año 1998, bajo el segundo mandato del entonces presidente Alberto Fujimori Fujimori, que se crea políticamente el distrito mediante Ley N.º 26921. Siendo su primer alcalde delegado el señor Guillermo Laos Rojas, y luego, en julio de ese mismo año, se celebraron las primeras elecciones municipales con el Ing. Segundo Ruiz Díaz de “Vamos Vecinos” como primer alcalde electo. Actualmente (2019-2022), el representante legal y máxima autoridad administrativa es el Ing. Juan Guevara Torres.

3.1.1.2 Características del municipio

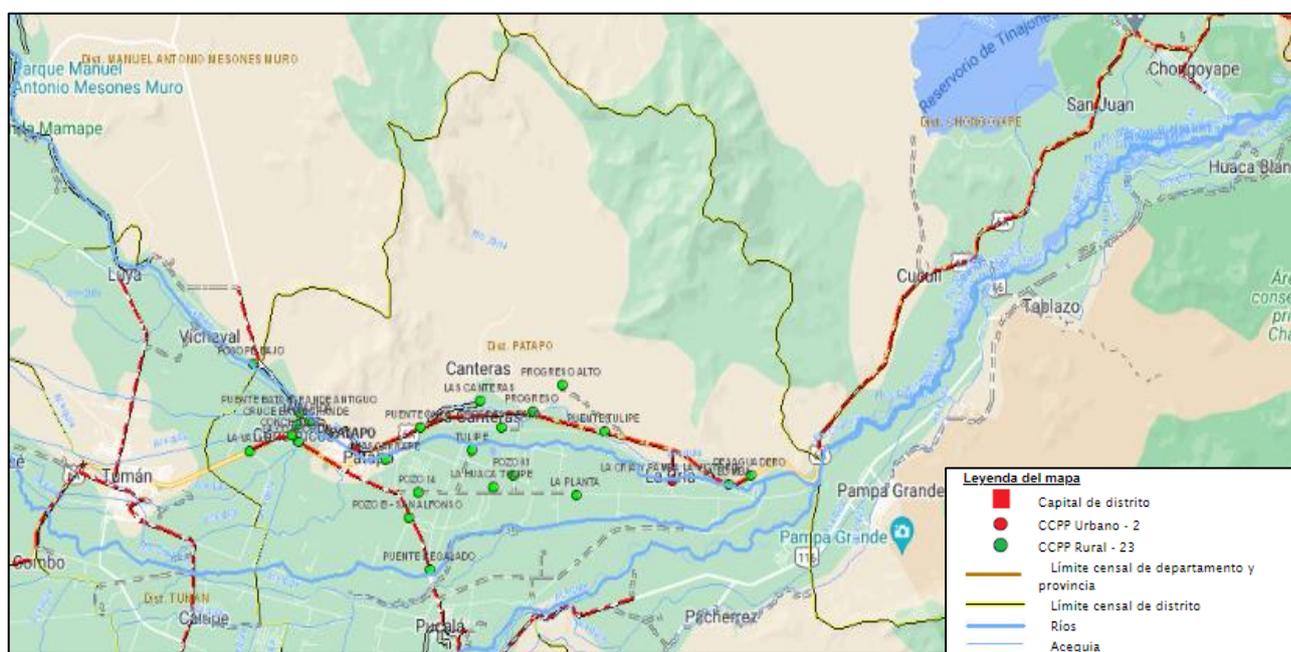
3.1.1.2.1 Espacio Territorial

Pátapo se encuentra ubicado aproximadamente a 25 km del este de la ciudad de Chiclayo. El distrito de Pátapo limita

- **Norte:** limita con el distrito Manuel Antonio Mesones Muro de Ferreñafe.
- **Este:** limita con el distrito Chongoyape.
- **Sur:** limita con el distrito Pucalá.
- **Oeste:** limita con el distrito Tumán.

Figura 5

Mapa referencial del distrito de Pátapo.



Nota. <http://sige.inei.gob.pe/test/atlas/>.

Según INEI (2017), Pátapo abarca una extensión territorial de 182.81 km².

Políticamente está conformado por 27 Centros Poblados y cuenta con una población total de 30 750 habitantes.

Tabla 1

Centros Poblados del distrito de Pátapo.

Nº	Ámbito	Nombre CP	Población	Condición
1	Urbano	Pátapo	16 589	N. P
2	Rural	Pósope Bajo	232	P. E
3	Rural	La Rápida	5	P. E
4	Rural	Puente Batangrande Antiguo	3	P.
5	Rural	Cruce Batangrande	169	P.
6	Rural	Conchucos	167	N. P
7	Rural	La Concordia	26	P.
8	Rural	Las Canteras	839	P. E
9	Rural	Tulipe	105	P. E
10	Rural	Progreso	347	P. E
11	Rural	Puente Tulipe	313	P. E
12	Rural	Desaguadero	278	P. E
13	Rural	La Puntilla	25	P.
14	Urbano	La Cría y Pampa La Victoria	2 886	P.
15	Rural	La Planta	38	P.
16	Rural	Pozo 14	2	N. P
17	Rural	La Valle	31	P. E
18	Rural	Puente Once	39	P. E
19	Rural	Pozo 03	6	N. P
20	Rural	Puente Regalado	2	P. E
21	Rural	Huaca Tulipe	14	P. E
22	Rural	La Bomba	70	P. E
23	Rural	Pozo B San Alfonso	1	N. P
24	Rural	Chascarrape	13	N. P
25	Rural	Progreso Alto	251	P.
26	Rural	Progreso Bajo	173	P.
27	Rural	Nuevo Jerusalén	10	P.

Nota. En la tabla, N. P= No Pobre, P= Pobre, P. E= Pobre Extremo.

Elaboración: Propia en relación al Sistema de Información Geográfica (2017).

3.1.1.2.2 Actividades Económicas

Según el INEI (2017) la actividad económica que predomina en el distrito está relacionada a ocupaciones elementales,¹ con un total de 2923 personas, representando el 33.5% de la PET² del distrito de Pátapo. Otras de las actividades preponderantes que realizan los patapeños corresponde a “los trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados”, con un total de 1571 personas que representan el 18% de la PET en el distrito. Una proporción considerable de fuerza laboral se observa en los “operadores de maquinaria industrial, ensambladores y conductores de transporte” con un total de 1174; los cuales constituyen el 13.5% de la población. En menor proporción se encuentran los “trabajadores de construcción, edificación, productos artesanales, electricidad y las telecomunicaciones” con un total de 1028 personas, los cuales representan el 11.7% de la población.

¹ Según el clasificador de ocupaciones - INEI 2015 las ocupaciones elementales: “realizan tareas simples y repetitivas, para lo cual se necesita en su mayoría el uso de herramientas manuales y un esfuerzo físico considerable. Los trabajadores de esta categoría cuentan con escasa experiencia, un conocimiento limitado del trabajo y poca capacidad para tomar decisiones. La mayoría de los puestos de este gran grupo requieren un nivel básico de educación.”

² Según INEI, “la Población en edad de trabajar (PET) es aquella apta para ejercer funciones productivas. En el Perú, esto incluye a todos aquellos mayores de 14 años que vivan en áreas urbanas y rurales.”

Figura 6

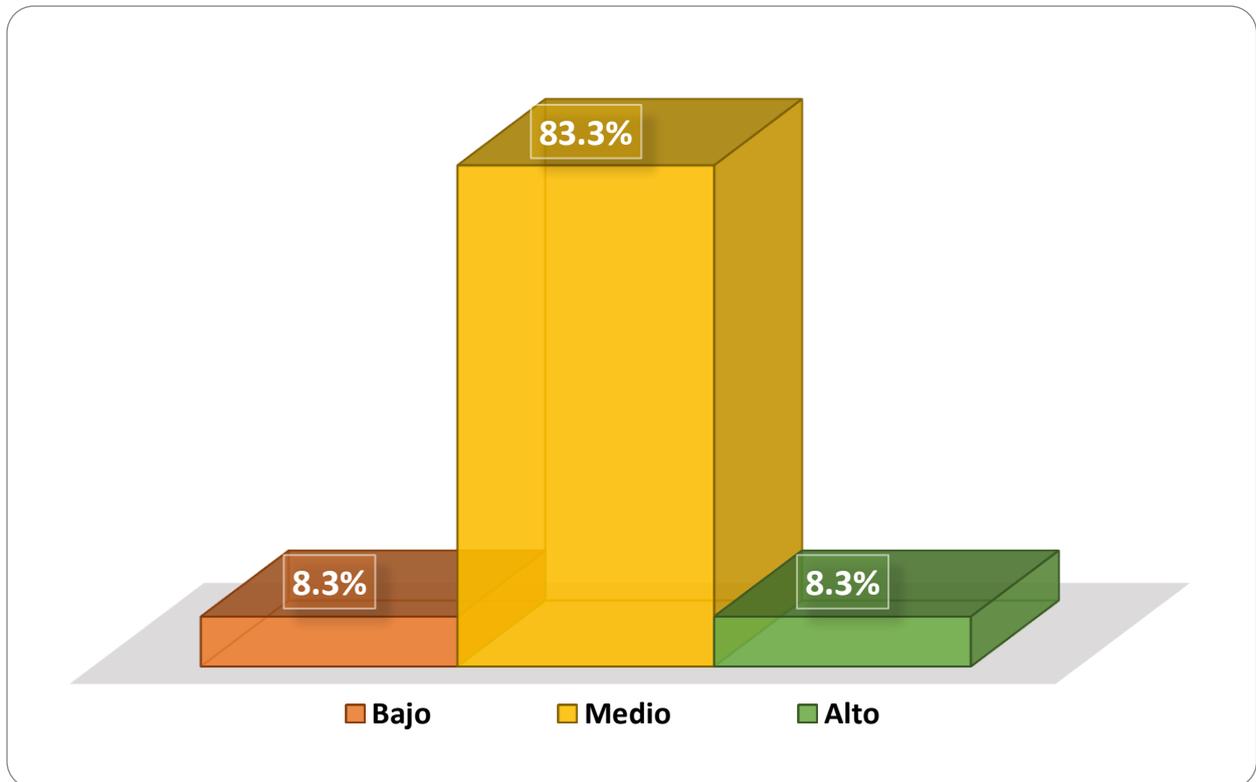
Actividad económica a la que se dedica la PET en el distrito de Pátapo.



3.1.2 Sobre el Clima Organizacional

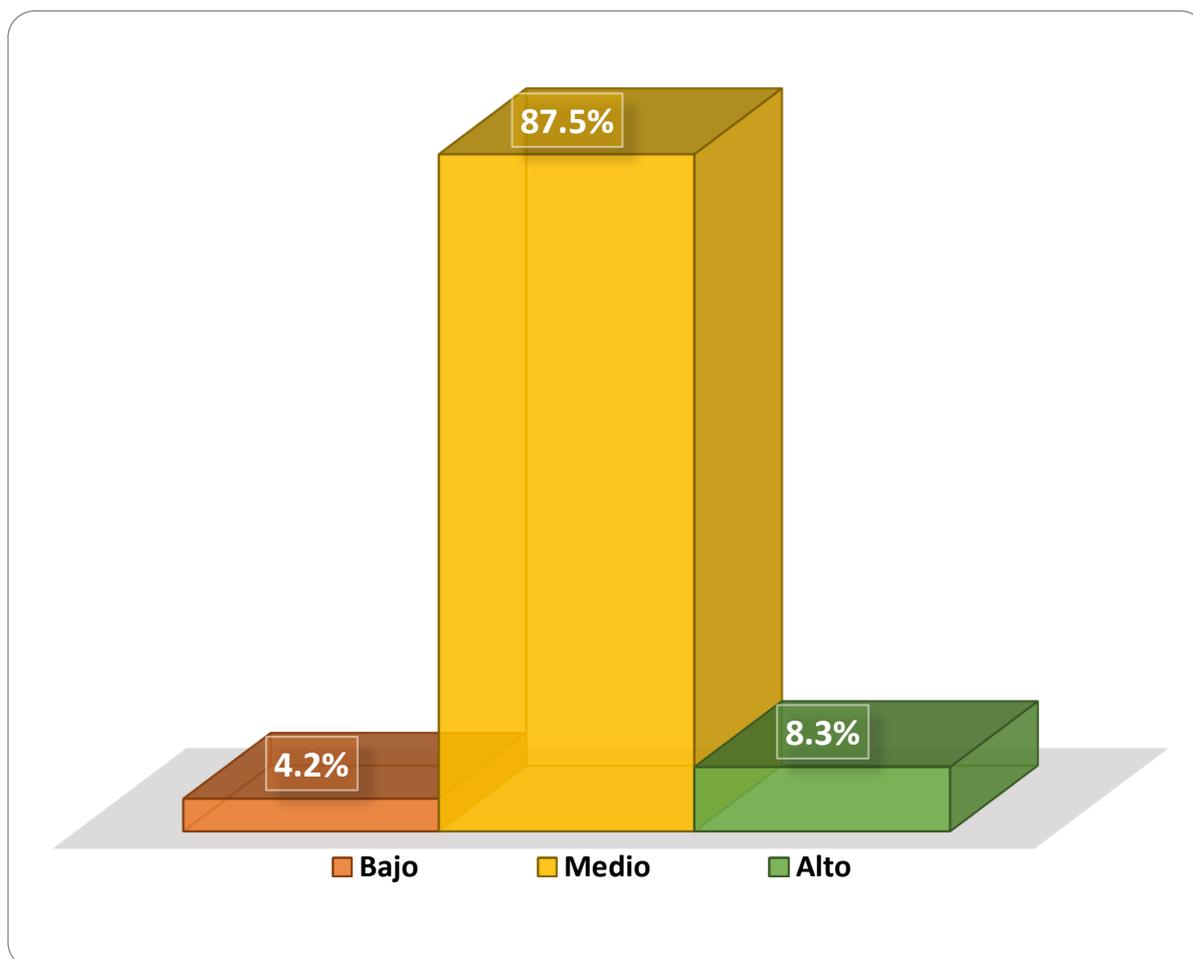
Figura 7

Nivel del Clima Organizacional



Nota. Elaborado por la tesista.

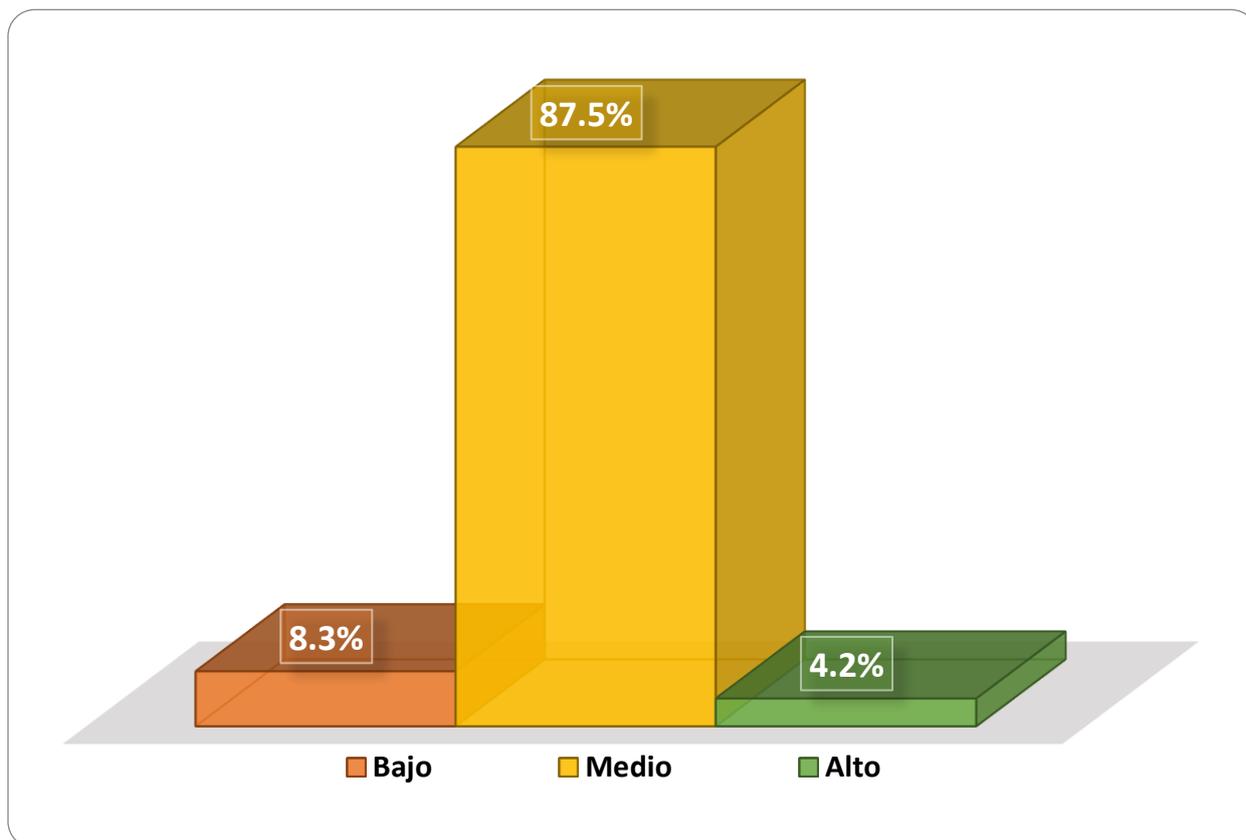
La Figura 7 señala el nivel de clima organizacional en los trabajadores del Gobierno Local en estudio, el cual presenta predominancia de un nivel medio en el 83.3% de los involucrados.

Figura 8*Nivel de la dimensión Estructura*

La Figura 8 hacen referencia al nivel de la dimensión estructura, el cual se sitúa en un nivel prevalentemente medio en el 87.5% de los trabajadores implicados, seguro del nivel alto (8.3%) y el nivel bajo (4.2%), respectivamente.

Figura 9

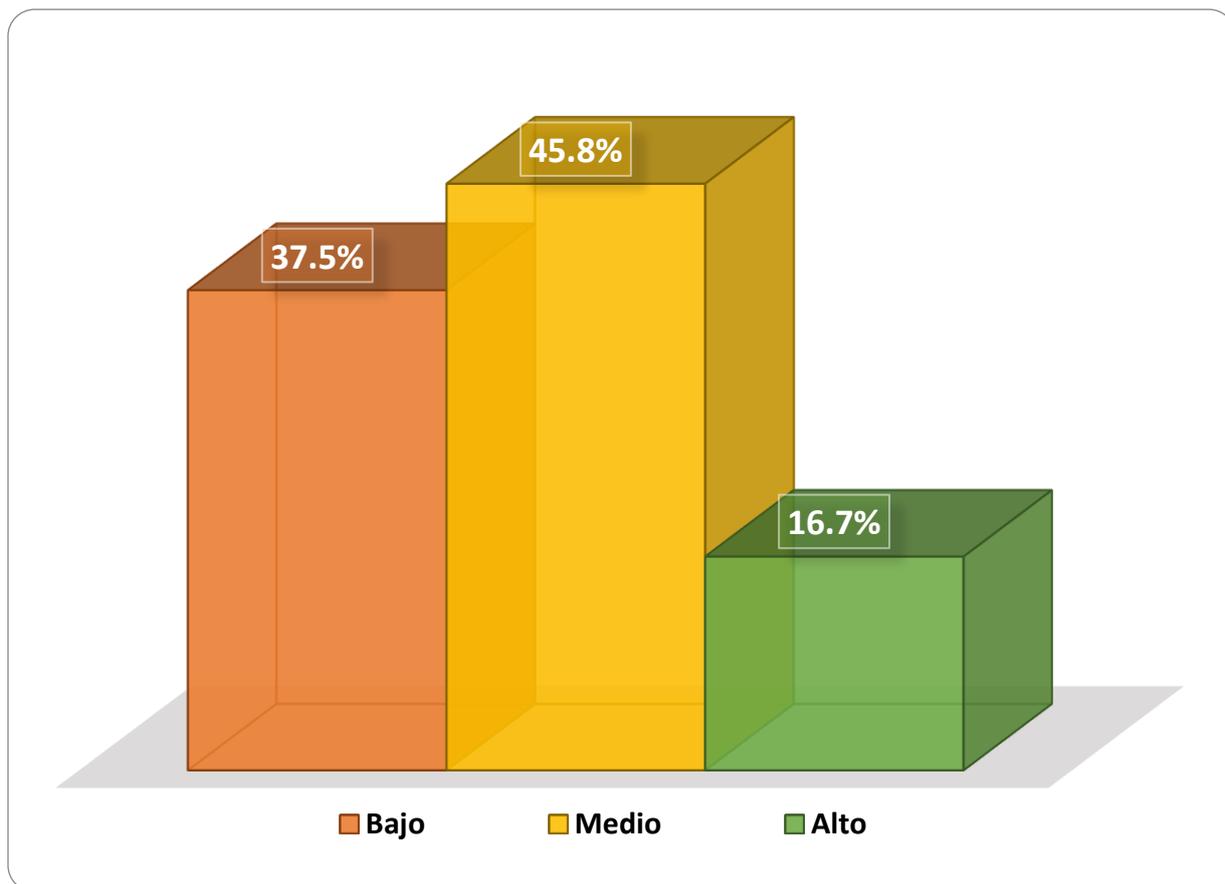
Nivel de la dimensión Comportamiento Organizacional



Los datos de la Figura 9 describen el nivel de la dimensión Comportamiento Organizacional, mismo que es notoriamente medio en el 87.5% de los participantes, seguido del nivel bajo (8.3%) y el nivel alto (4.2%), respectivamente.

Figura 10

Nivel de la dimensión Relaciones Interpersonales

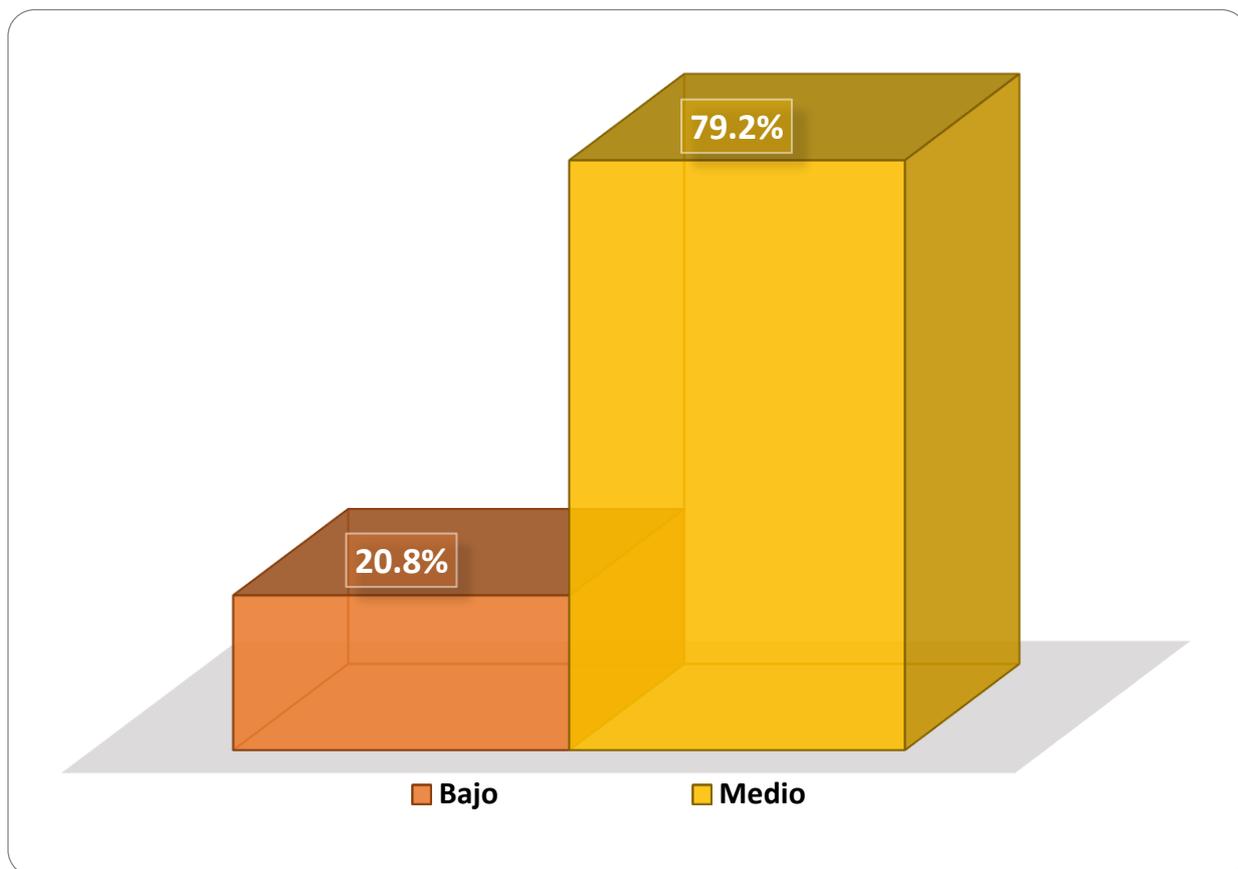


Las cifras expuestas en la Figura 10 indican el nivel de la dimensión Relaciones Interpersonales, mostrando prevalencia del nivel medio en el 45.8% del personal involucrado, seguido del nivel bajo (37.5%) y alto (16.7%), respectivamente.

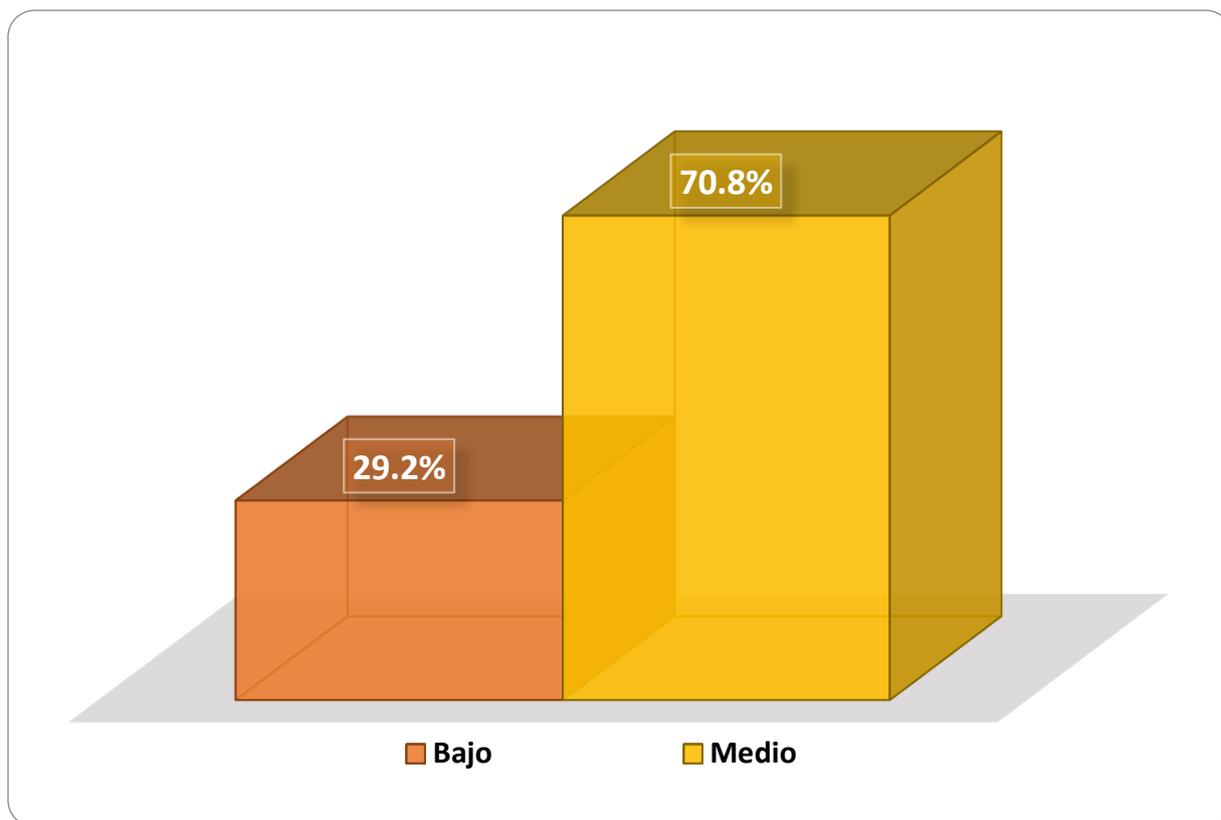
3.1.3 Sobre el Desempeño Laboral

Figura 11

Nivel del Desempeño Laboral



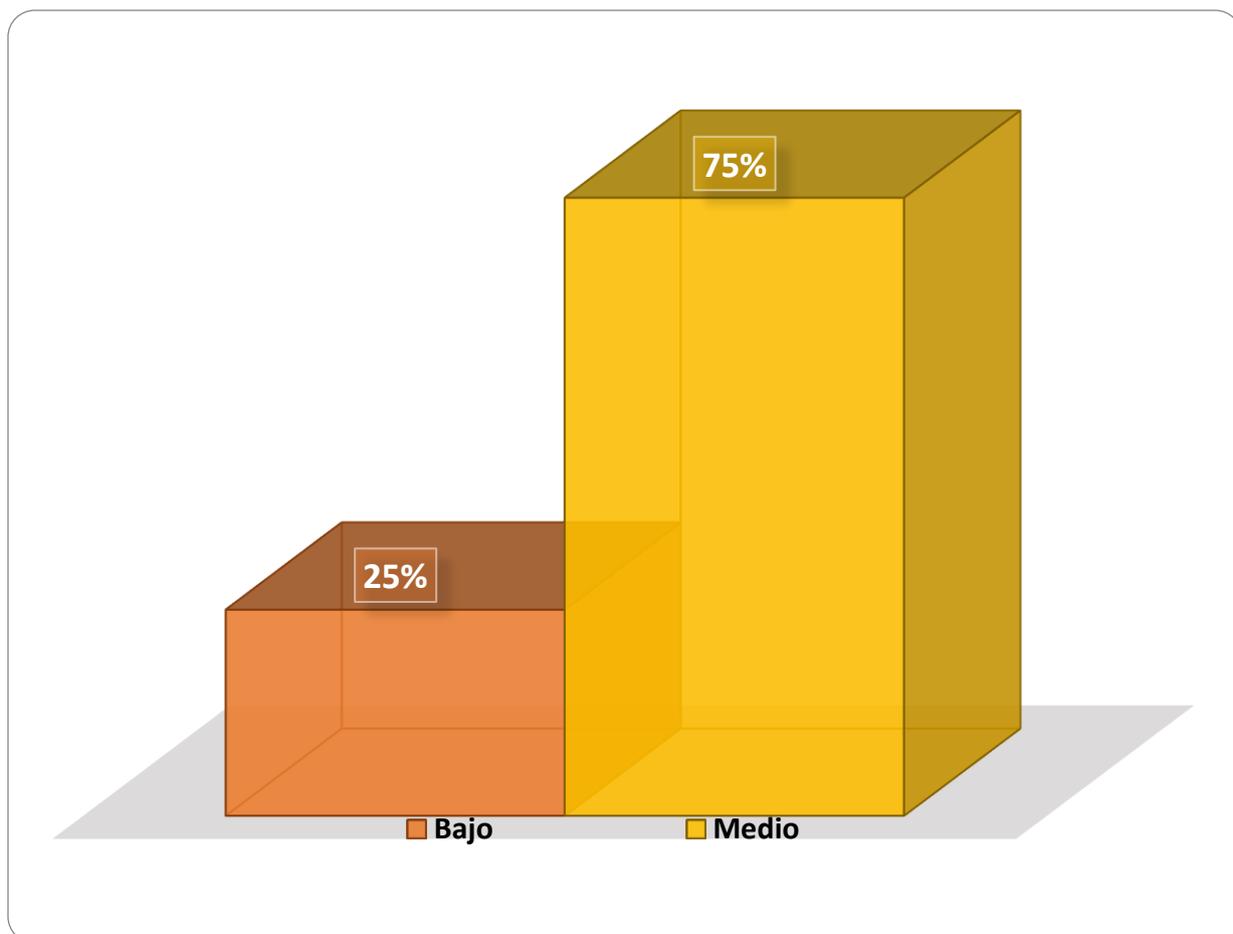
En la Figura 11 se manifiesta el nivel de desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Local en estudio, encontrándose predominancia del nivel medio en el 79.2% de los mismos.

Figura 12*Nivel de la dimensión Rendimiento*

La Figura 12 sustenta el nivel de la dimensión Rendimiento en los trabajadores de la entidad pública en estudio, hallándose mayor notoriedad en el nivel medio (70.8%), seguido del nivel bajo (29.2%).

Figura 13

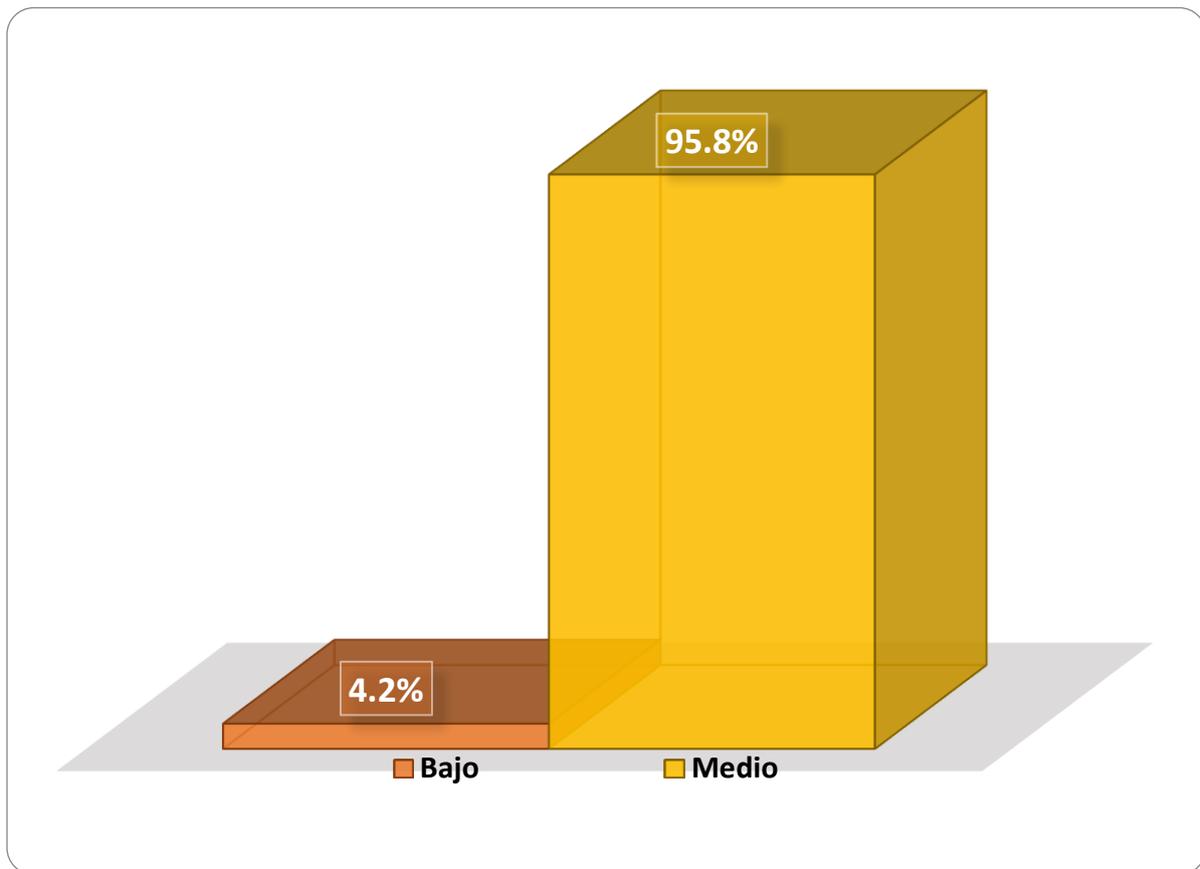
Nivel de la dimensión Comportamiento



En la Figura 13 se refleja el nivel de la dimensión Comportamiento, denotándose prevalencia del nivel medio en el 75% de los colaboradores de entidad pública en estudio, seguido del nivel bajo en el 25%.

Figura 14

Nivel de la dimensión Funciones



La Figura 14 muestra el nivel de la dimensión Funciones, mismo que se caracteriza por ser prevalentemente medio en el 95.8% del personal de la entidad pública en estudio.

3.1.4 Resultados Inferenciales

3.1.4.1 Prueba de normalidad

Tabla 2

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,129	24	,200*	,935	24	,128
Estructura	,117	24	,200*	,970	24	,657
Comportamiento Organizacional	,156	24	,134	,948	24	,248
Relaciones Interpersonales	,167	24	,081	,932	24	,109
Desempeño Laboral	,089	24	,200*	,951	24	,285

La Tabla 2 indica las cifras obtenidas a partir de la aplicación de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk. Además, se señala que los datos referentes al clima organizacional y sus dimensiones señaladas con anterioridad, así como el desempeño laboral, siguen una distribución normal, puesto que los coeficientes son mayores a 0.05.

3.2 Discusión

3.2.1 En relación a los antecedentes

Objetivo general

“Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2021”.

Tabla 3

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,560**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	24	24
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,560**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	24	24

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

La Tabla 3 muestra la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad en estudio, misma que se caracteriza por ser significativa y directa ($p = .004$; $r = .560$), lo que indica que la variabilidad de los niveles del clima organizacional significa la variabilidad del desempeño laboral, en el mismo sentido.

Cabe destacar que estos resultados son semejantes a los obtenidos por Jiménez (2021), que sostuvo una relación directa entre las variables, Aguiar (2021) que indicó una relación significativa ($p = 0.000$; $rho = 0.898$), Ruiz, que encontró una relación significativa, alta y directa ($p = 0.000$; $rho = 0.867$), de Tuesta y García que reconoció una relación positiva ($p = ,000$; $r = 0,515$), al igual que en el estudio de Arocutipa (2018) que

afirmó la significancia de la relación entre las variables ($p = 0.001$), Collao (2018), quien determinó la dirección positiva y significativa de la relación ($p = ,005$; $rho = ,893$), así como en el estudio de Requejo (2022) y Heredia (2021) quienes encontraron valores de p iguales a 0.000 y 0.001, respectivamente, y coeficientes de correlación igual es a 0.69 y 0.93, respectivamente.

Objetivo específico 1

“Establecer la relación entre la dimensión estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2021”.

Tabla 4

Relación entre la dimensión estructura y el desempeño laboral

		Dimensión Estructura	Desempeño Laboral
Dimensión Estructura	Correlación de Pearson	1	,539**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	24	24
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,539**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	24	24

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Los datos de la Tabla 4 reflejan la relación significativa y directa existente entre la dimensión Estructura de la variable independiente y el desempeño laboral ($p = .007$; $rho = .539$) del personal de la Municipalidad en estudio, lo que se muestra conduce a explicar que en la medida que la estructura organizacional mejore, el desempeño laboral presentará notables resultados positivos.

Frente a ello se puede inferir que dado que la estructura se toma como un factor principal para un clima organizacional óptimo y este a su vez tiene influencia significativa en el desempeño laboral, la estructura tiene relación con el desempeño laboral, dicha afirmación se comprobó tras efectuar la prueba de correlación de Pearson en el presente acto investigativo, pues presenta una relación significativa y directa, resultados que se contradicen a lo evidenciado por Tuesta y García (2019) quien encontró que existía una correlación positiva muy baja (001; ,373), es decir que la estructura de la municipalidad estudiada no favorece en gran medida a un mejor desempeño laboral.

Objetivo específico 2

“Comprobar la relación entre la dimensión comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2021”.

Tabla 5

Relación entre la dimensión comportamiento organizacional y desempeño laboral

		Comportamiento Organizacional	Desempeño Laboral
Comportamiento Organizacional	Correlación de Pearson	1	,426*
	Sig. (bilateral)		,038
	N	24	24
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,426*	1
	Sig. (bilateral)	,038	
	N	24	24

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Los datos de la Tabla 5 señalan que existe una relación significativa y directa ($p = .038$; $r = .426$) entre la dimensión comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad en estudio, lo que significa que el adecuado

ejercicio del comportamiento organizacional conlleva a la ejecución favorable del desempeño laboral.

Las cifras descritas se vinculan a los resultados encontrados en investigaciones precedentes, cuya autoría recae en autores como García y Tuesta (2019), que sostuvo una relación significativa y directa alta con un valor de p igual a 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.443, lo que daría significancia a que un incremento en los índices del comportamiento organizacional da lugar a una mejora en el desempeño laboral del personal involucrado.

Objetivo específico 3

“Determinar la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2021”.

Tabla 6

Relación entre la dimensión relaciones interpersonales y desempeño laboral

		Dimensión Relaciones Interpersonales	Desempeño Laboral
Dimensión Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	1	,504*
	Sig. (bilateral)		,012
	N	24	24
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,504*	1
	Sig. (bilateral)	,012	
	N	24	24

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

De acuerdo con la Tabla 6, existe una relación significativa y positiva entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral ($p = .012$; $r = .504$), lo que indica que el desarrollo efectivo de las relaciones interpersonales da significancia al adecuado

desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, mismos que guardan congruencia con estudios antecedentes, tales como los desarrollados por Tuesta y García (2019), quien sostuvo la existencia de una relación significativamente directa y baja ($p = 001$; $rho = ,373$) entre la dimensión relaciones impersonales y la variable desempeño laboral.

3.2.2 *Discusión con la base teórica*

De acuerdo a los resultados del primer objetivo general, mismos que afirman la existencia de una relación significativa y directa entre las variables, es decir a un buen clima organizacional mayor será el desempeño laboral, se justifica en relación al Funcionalismo de Talcott Parsons, el cual se basa en la idea de que las partes de un sistema social (municipio) están interconectadas y que todas ellas contribuyen a mantener un equilibrio general. Para ello Parson, propuso cuatro funciones, a las que denominó Esquema AGIL, para alcanzar el equilibrio en el sistema social, el cual conllevaría a concebir un ambiente laboral óptimo. Dichas funciones se orientan a la (i) adaptación, esto significa que los miembros de la sociedad deben tener la flexibilidad necesaria para adaptarse a las nuevas circunstancias; (ii) la consecución de objetivos, que implica determinar qué objetivos del sistema son prioritarios y cómo alcanzarlos, por lo que se vuelve fundamental que los individuos sean capaces de trabajar en equipo para lograr los objetivos definidos; luego (iii) la integración , que involucra la coordinación de las relaciones entre los distintos actores sociales para que funcionen juntos sin problemas, por último, (iv) la latencia, que implica la transmisión de valores que mantendrán a los actores motivados para actuar de la forma necesaria con la finalidad de que el sistema siga funcionando (Cadenas, 2016).

Es así que, desde el funcionalismo, el clima organizacional se concibe como el equilibrio que buscan lograr los miembros de la organización para alcanzar una atmósfera satisfactoria. Esto significa que los individuos están al tanto de los comportamientos

esperados dentro de la institución para poder conseguir un estado de balance con su entorno. Si un individuo percibe un ambiente hostil, es probable que adopte una actitud defensiva para crear un equilibrio con el medio (Checa y Flores, 2015). Además, con un adecuado clima como lo señala el funcionalismo se llega a la consecución de los fines, claro con la colaboración de los trabajadores, como lo bien lo confirma Weber (1984, como se citó en Fau, 2013), al expresar que cada individuo con su acción en la sociedad y en este caso para la organización a la que pertenece contribuye al orden social y a un buen direccionamiento de la misma.

Desde la sociología de las organizaciones, Weber, Marx y Gramsci (1978, 1976, 1971, como se citó en Clegg, 2012), define a las entidades como máquinas de dominación y disciplina, además, como sugiere Foucault (1977, como se citó en Clegg, 2012), pueden verse también como máquinas productivas. Esto en un contexto municipal significa que las organizaciones son estructuras sociales que tienen una función de poder por la cual los individuos se ven obligados a cumplir con una serie de normas, reglas y principios que les permitan cumplir con los requisitos de la organización, dirigida por una autoridad central (alcalde). Esta autoridad puede establecer reglas y procedimientos para la gestión de la ciudad y su administración. Las organizaciones también pueden ser vista como una herramienta productiva, de ahí que una buena administración puede ayudar a mejorar la vida de los ciudadanos y aprovechar los recursos de la ciudad. Por ejemplo, una administración municipal eficiente puede ofrecer servicios de calidad a los ciudadanos, garantizar el cumplimiento de la ley, promover el desarrollo económico, etc. Por otro lado, una mala administración puede provocar el caos y la injusticia dentro de la ciudad.

De la concepción de las organizaciones como máquinas productivas, es que se la puede definir como la forma en que los individuos interactúan, comparten intereses y objetivos tanto individuales como colectivos, y un medio para la socialización y la adopción

de formas de comportamiento en relación con el entorno.(Urteaga, 2012). Esto significa que la organización es una fuerza productiva que se puede aprovechar para lograr los objetivos del municipio, haciendo que los trabajadores sean más eficaces con la organización, solo si existe un ambiente de trabajo favorable.

De acuerdo con Pritchard y Karasick (1973), el clima organización afecta demasiado en el rendimiento de los trabajadores, ante ello se cita a Blumberg y Pringle (1982) quien menciona que tradicionalmente se entiende como desempeño a las funciones de selección, colocación y capacitación, por otro lado, sociólogos infieren que los aspectos motivacionales influyen también en el desempeño; tomando en cuenta lo que indican Campbell y Pritchard se sostuvo la adopción de una relación interactiva lo que refiere a Capacidad x motivación es igual al rendimiento, cumpliendo lo anteriormente descrito por Pritchard y Karasick en donde mencionan que el clima organizacional es causa directa del comportamiento y por ende del desempeño.

Por otro lado, en lo que respecta al primer objetivo específico, se encontró que existe relación entre la estructura y desempeño laboral ($p=.007 < 0.05$), la cual se fundamenta en la "teoría de la contingencia" de la organización de los sociólogos Lawrence y Lorsch. Esta teoría sostiene a la estructura como un elemento que debe adaptarse a las necesidades de la organización y al entorno en el que opera para maximizar su eficacia. Esta teoría implica que una organización debe ser flexible y enfocar sus estrategias en función de las condiciones cambiantes del entorno. Esto significa que una organización debe ajustar sus estrategias, estructuras y procesos para aprovechar al máximo sus recursos dentro del entorno. Esta teoría de la contingencia también señala que hay diferentes estructuras y estrategias que pueden ser óptimas para diversos entornos, es decir, que no hay una única estructura o estrategia adecuada para todos los entornos, sino que cada entorno requiere su propia estructura y estrategia para ser eficaz.

Por otro lado, Alda y Dammert (2019), refieren que la teoría de la contingencia postula que, si un municipio sigue siendo ineficiente en relación con sus homólogos, es porque la estructura organizativa y las decisiones de gestión no han dado lugar a un ajuste adecuado a su entorno.

Así también, Guevara (2018) menciona que la estructura es la percepción que tiene el personal acerca de los aspectos vinculados con las normas de la institución, el estilo de dirección, la responsabilidad y las condiciones de trabajo. Además, señala que la estructura de una entidad puede condicionar la percepción que sus miembros tienen sobre su centro de trabajo, generando una sensación de aceptación o rechazo. Esto se debe a que la estructura puede contribuir a definir las responsabilidades y los roles de los empleados, el nivel de autoridad de los líderes y el grado de colaboración entre los miembros de la organización. Por lo que, una estructura organizacional bien diseñada puede aportar a los colaboradores un sentimiento de pertenencia y compromiso con sus tareas, mientras que una estructura inadecuada puede generar desconfianza, desapego y descontento. Por lo tanto, una correcta estructura organizacional es indispensable para el buen desempeño de los miembros de una entidad. Esta debe ser diseñada de forma estratégica con el fin de alinear los objetivos de la organización con el trabajo de sus miembros.

Así mismo se cita a Lawrence y Lorsch quienes consideran que la forma de organización "óptima" depende de las demandas de su entorno; se cita a Ferraz (2018) quien indica que la sociología contribuye en las organizaciones de dos formas; el primero refiere que las dimensiones sociales y macro explica la estructuración de la organización, en segundo lugar, potencia la reflexividad y contextualización sobre las prácticas y discursos de todos los actores sociales involucrados, autores como Brown et al. (2013), señalan que a nivel intermedio se toma en consideración temas como como poder y política, desempeño, gestión del cambio, comunicación y participación en la elección de decisiones.

En efecto, se puede inferir que dado que la estructura se toma como un factor principal para un clima organizacional óptimo y este a su vez tiene influencia significativa en el desempeño laboral, la estructura tiene relación con el desempeño laboral, dicha afirmación se comprobó tras efectuar la prueba de correlación de Pearson en el presente acto investigativo, pues presenta una relación significativa y directa, resultados que se contradicen a lo evidenciado por Tuesta y García (2019) quien encontró que existía una correlación positiva muy baja ($001; ,373$), es decir que la estructura de la municipalidad estudiada no contribuye en gran medida a un mejor desempeño laboral.

En colación al segundo objetivo específico, se expuso una relación significativa y directa ($p=.038$; $r=.426$), entre la dimensión comportamiento organizacional y el desempeño laboral, lo referido encuentra sustento en lo expuesto por Miner (2002, como se citó en Ferraz, 2018), en el que menciona que el comportamiento organizacional identifica dos dimensiones: el comportamiento de los individuos en las empresas y el comportamiento de la organización en su entorno. Es así que, el primero, se refiere al comportamiento de los empleados, incluyendo sus actitudes, motivación, productividad, habilidades y expectativas; y el segundo, alude a la manera en que la organización interactúa con el entorno externo en el que se encuentra, incluyendo factores tales como la competencia, la regulación gubernamental, los clientes, etc. Para el autor, estas dos dimensiones son fundamentales para entender el comportamiento organizacional, pues la organización solo puede funcionar correctamente si el comportamiento de los individuos y la organización están alineados. Asimismo, el autor sostiene que la dualidad de comportamiento es clave para generar un buen clima organizacional y así asegurar el éxito organizacional. Puesto que, por un lado, el comportamiento de los miembros en una entidad puede influir en cumplimiento de los objetivos institucionales, dado que los empleados son los que llevan a cabo las tareas. Mientras que, por otro lado, el comportamiento de la organización en su entorno también es

importante, debido a la forma en que la organización (municipio) interactúa con otros actores en su entorno puede tener un gran impacto en el cumplimiento de sus objetivos. Esto incluye la forma en que se realizan los proyectos municipales, la forma en que se proporciona apoyo a la comunidad, cómo se promueven programas municipales, cómo se respetan los derechos humanos, etc.

En este respecto, Cunha et al. (2007, como se citó en Ferraz, 2018) reconoce el comportamiento organizacional como aquella disciplina que enfoca su atención en el ejercicio conductual de la institución empresarial y de sus colaboradores; de manera que, a manera de inferencia, en la medida que la organización gestione adecuadamente sus herramientas estratégicas de motivación para con sus colaboradores, estos últimos podrán ejercer un desempeño favorable en el cumplimiento de sus funciones. En esta misma línea de ideas, el desempeño se encuentra sujeto a tres elementos (oportunidad, capacidad y voluntad), mismos que deben producirse en algún grado para dar resultados positivos respecto al desempeño; asimismo, en sintonía con la teoría del aprendizaje social, el desempeño sería una consecuencia de la interacción existente entre el comportamiento, el hombre y su entorno circundante (Blumberg y Pringle, 1982).

Por otra parte, en referencia al tercer objetivo específico, se halló una correlación significativa y positiva entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral ($p=.012$; $r=.504$), esta se sustenta teóricamente en Rodríguez (2011), quien menciona que entre los diferentes elementos constituyentes de la organización se considera al sociológico que se enfoca en el estudio complejo de la interacción establecida entre los colaboradores de una organización, la cual depende principalmente del número y organización de la misma. Así también, el mismo autor sostiene que dicha interacción comunicacional podría generarse con carente interés pero que afecta directamente a los intereses de los implicados, lo que daría lugar a una dinámica alta; por ello, las relaciones interpersonales productivas se encontrarán

sujetas a con quien o quienes se establezcan, dado que la comunicación no es igual entre un jefe y su subalterno que entre colaboradores del mismo rango (Rodríguez, 2011). En el mismo sentido, Pritchard y Karasick (1973) afirman que las relaciones sociales en el trabajo se asocian al grado en que la empresa presenta un ambiente social agradable y cálido entre sus miembros. En este respecto, Wiseman et al. (2012) indican que la “teoría de la agencia” limita las relaciones sociales en el trabajo a un ambiente controlado por agentes superiores que han centrado su atención en la consecución de riquezas en abundancia; de modo que la misma teoría sostiene la existencia de dos axiomas: los objetivos idiosincrásicos de los trabajadores y la información imperfecta que poseen los mandante y agentes, misma que afecta la flexibilidad de su aplicación a diversos entornos, lo cual daría señales de afectación de importancia sobre el desempeño de los trabajadores involucrados. De aquí que, considerando la “teoría del aprendizaje social”, el desempeño podría verse afectado si no se establece una adecuada interacción entre las personas, el entorno y su comportamiento, dado que estos son determinantes entrelazados entre sí (Blumberg y Pringle, 1982).

En este sentido, considerando lo mencionado, es válido sostener que la gestión y establecimiento de relaciones interpersonales en el entorno laboral denota una afectación directa sobre el desenvolvimiento de los colaboradores, lo que se ha visto reflejado en los resultados obtenidos.

Capítulo IV. Conclusiones

En base a los resultados obtenidos tras la administración de los cuestionarios considerados como instrumentos de medición, se llega a las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de manera significativa y directa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, lo que indicó que los altos niveles percibidos en el clima organizacional conllevan al buen desenvolvimiento laboral de los involucrados.
2. Existe una relación significativa y directa entre la dimensión estructura del clima organizacional y el desempeño laboral, señalando que cuanto mejor sea la estructura organizacional, más favorable será el desempeño laboral.
3. Se encontró una relación significativa y positiva entre la dimensión comportamiento organizacional y el desempeño laboral, de modo que los niveles bajos en el comportamiento organizacional conllevarían a percibir un bajo rendimiento de los colaboradores en el cumplimiento de sus funciones.
4. La relación entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y el desempeño laboral se caracterizó por ser significativa y directa, indicando que el favorable desarrollo de las relaciones con los miembros del entorno profesional conduce al buen desenvolvimiento laboral de los trabajadores.

Capítulo V. Recomendaciones

1. A la jefatura de la Municipalidad Distrital de Pátapo, que tome en consideración puntos y factores para una mejor relación interpersonal entre sus colaboradores realizando programas de integración de equipos, el designar incentivos económicos y reconocimientos sociales para un mejor desempeño laboral en la municipalidad.
2. Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Pátapo, que provea un área amplia y suficiente, para que los trabajadores desempeñen sus actividades con eficiencia y comodidad y así impulsar el mejoramiento del desempeño laboral.
3. Se sugiere a la Municipalidad Distrital de Pátapo, que se organice actividades para fortalecer el vínculo entre los trabajadores, como charlas motivacionales, juegos de grupo, jornadas de capacitación, talleres de integración, salidas de recreación, entre otros, lo cual contribuirá a mejorar el desempeño laboral.
4. Para los futuros investigadores se recomienda realizar un estudio mucho más profundo del tema, adoptando una metodología diferente al planteado en el presente acto investigativo, ello con el fin de implementar estrategias que ayuden a un mejor funcionamiento de las municipalidades.

Referencias Bibliográficas

- Abusalma, A. (2021). The effect of implementing artificial intelligence on job performance in commercial banks of Jordan. *Management Science Letters, 11*(7), 2061-2070.
doi:10.5267/j.msl.2021.3.003
- Aguiar, J. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la zona cinco*. Ambato: [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32905/1/123%20GTH.pdf>
- Al Shobak, M., Abu-Naser, S., Abu Amuna, Y., & El Talla, S. (2018). The Level of Organizational Climate Prevailing In Palestinian Universities from the Perspective of Administrative Staff. *International Journal of Academic Management Science Research, 2*(5), 33-58.
<http://dstore.alazhar.edu.ps/xmlui/bitstream/handle/123456789/355/IJAMSR180503.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alavi, H., & Jahandari, R. (2005). The organizational climate of Kerman Shahid Bahonar University: Its comparison with the desired organizational climate from the viewpoints of the personnel (Staff) of the University. *Public Personnel Management, 34*(3), 247-261. doi:10.1177/009102600503400303
- Albarracín, J., Parra, C., & Salamanca, T. (2018). Vigencia conceptual de los factores de motivación, una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 14*(27), 54-68.
doi:<https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v14i27.2467>

- Alda, E., & Dammert, L. (2019). Weathering the Storm! The effects of the external environment on police efficiency in Peru. *Policing: An International Journal*, 42(6), 1124-1140. doi:10.1108/PIJPSM-03-2019-0033
- Alutto, J., & Belasco, J. (1972). A typology for participation in organizational decision making. *Administrative Science Quarterly*, 17(1), 117-125. doi:<https://doi.org/10.2307/2392100>
- Arocutipa, J. (2018). *Clima organizacional e influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Antiplano]. Repositorio Digital Institucional de la UNAP. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11265/Arocutipa_Ticona_Jhon_Pedro.pdf?sequence=1
- Blake, A., & Moseley, J. (2011). Frederick Winslow Taylor: One hundred years of managerial insight. *International Journal of Management*, 28(4), 346-353. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Anne-Blake/publication/286930119_Frederick_Winslow_Taylor_One_Hundred_Years_of_Management_Insight/links/5670846c08aececf5532970/Frederick-Winslow-Taylor-One-Hundred-Years-of-Managerial-Insight.pdf
- Blumberg, M., & Pringle, C. (1982). The missing opportunity in organizational research: Some implications for a theory of work performance. *Academy of management Review*, 7(4), 560-569. doi:10.5465/amr.1982.4285240
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización.

Universidad y Sociedad, 12(3), 385-390.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385

Brito, C., Pitre, R., & Cardona, D. (2020). Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbeláez, Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información Tecnológica*, 31(1), 141-149.

<https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA621405749&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=07168756&p=IFME&sw=w&userGroupName=anon%7E3f0acb3d>

Brown, C. (2008). Functionalism. In W. Darity, *International encyclopedia of the social sciences* (pp. 231-233). Macmillan.

https://digitalcommons.trinity.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1014&context=phil_faculty

Brown, K., Charlier, S., Rynes, S., & Hosmanek, A. (2013). What Do We Teach in Organizational Behavior? An Analysis of MBA Syllabi. *Journal of Management Education*, 37(4), 447-471. doi:10.1177/1052562913486469

Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Sangolquí, Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

Cabrera, M., Reyes, W., & Saldoval, H. (2020). El clima organizacional en el área de seguridad ciudadana en las municipalidades distritales de Carmen Alto y Jesús

Nazareno, en el departamento de Ayacucho. *Revista digital Gobierno y Gestión Pública*, 7(2). doi:<https://doi.org/10.24265/iggp.2020.v7n2.03>

Cadenas, H. (2016). La función del funcionalismo: una exploración conceptual. *Universidad Federal Do Río Grande Do Sul*, 18(41), 196-214.
doi:<https://doi.org/10.1590/15174522-018004107>

Campbell, J., McHenry, J., & Wise, L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel psychology*, 43(2), 313-575. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>

Ccallo, M. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial el Collao Ilave-2017-2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Digital Institucional de la UNAP.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9865/Ccallo_Maquera_Maribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Checa, K., & Flores, O. (2015). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque*. [Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].

Choque, Y. (2018). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional de la UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35642/choque_yl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Clegg, S. (2012). The Wiley-Blackwell Companion to Sociology. In G. Ritzer, *The Wiley-Blackwell Companion to Sociology* (pp. 164-181). Wiley-Blackwell companions to sociology.
- Dahmardeh, M., & Nastiezaie, N. (2019). The Impact of Organizational Trust on Organizational Commitment Through the Mediating Variable of Organizational Participation. *Management Researches*, 12(44), 155-180.
doi:10.22111/JMR.2019.23818.3788
- Derr, C., & Gabarro, J. (1972). An organizational contingency theory for education. *Educational Administration Quarterly*, 8(2), 26-43.
doi:10.1177/0013161X7200800203
- Dickson, J. (1981). Participation as a means of organizational control. *Journal of Management Studies*, 18(2), 159-176. doi:https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1981.tb00097.x
- Elers, Y., & Gibert, M. (2016). Relación enfermera-paciente una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. *Revista Cubana de Enfermería*, 32(4), 126-136.
Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v32n4/enf19416.pdf>
- Fau, M. (2013). *Principales teorías en Sociología*. Buenos Aires, Argentina: La Bisagra.
- Ferraz, J. (2018). Sociology's Role in the Teaching of Organizational Behavior in Higher Education. The Case of Hospitality Management. *Societies*, 8(3), 51-64.
doi:10.3390/soc8030051
- Forehand, G. A., & Von Haller, G. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382.
doi:https://doi.org/10.1037/h0045960

Guevara, X. (2018). *Clima Organizacional: Nivel de Satisfacción y Desempeño Laboral en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>: [Universidad Andita Simón Bolívar, Ecuador].

Heredia, J. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque*. Chiclayo: [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73038/Heredia_SJDM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Heredia, J. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional de la UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73038/Heredia_SJDM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: McGraw-Hill Interamericana.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2018). *Lambayeque: Resultado Definitivos Población Económicamente Activa*.

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1619/14TOMO_01.pdf

- Jemine, G., Dubois, C., & Pichault, F. (2020). When the gallic village strikes back: The politics behind 'New ways of working' projects. *Journal of Change Management*, 20(2), 146-170. doi:<https://doi.org/10.1080/14697017.2020.1720777>
- Jiménez, N. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato*. Ambato: [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31974/1/100%20GTH.pdf>
- Kumar, S., & Kumar, S. (2015). Does modernization improve performance: evidence from Indian police. *European journal of law and economics*, 39(1), 57-77.
doi:10.1007/s10657-013-9392-1
- Lammers, C. (1978). The Comparative Sociology of Organizations. *Annual Review of Sociology*, 4(1), 485-510. doi:10.1146/annurev.so.04.080178.002413
- Longhofer, W., & Winchester, D. (2016). *Social Theory Re-Wired: New Connections to Classical and Contemporary Perspectives*. New York, United States: Routledge.
- Lounsbury, M., & Ventresca, M. (2003). The New Structuralism in Organizational Theory. *Organization*, 10(3), 457-480. doi:10.1177/13505084030103007
- Martela, F. (2019). What makes self-managing organizations novel? Comparing how Weberian bureaucracy, Mintzberg's adhocracy, and self-organizing solve six fundamental problems of organizing. *Journal of Organization Design*, 8(23), 1-23.
doi:10.1186/s41469-019-0062-9
- Mayhew, B. (1980). Structuralism Versus Individualism: Part 1, Shadowboxing in the Dark
Get access Arrow. *Social Forces*, 59(2), 335–375. doi:10.1093/sf/59.2.335

- Negandhi, A., & Reimann, B. (1972). A contingency theory of organization re-examined in the context of a developing country. *Academy of Management Journal*, 15(2), 137-146. doi:10.5465/254904
- Ness, G., & Brechin, S. (1988). Bridging the gap: international organizations as organizations. *International organization*, 42(2), 245-273. doi:10.1017/S0020818300032811
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodologías de la Investigación Cuantitativa, Cualitativa y redacción de la tesis*. (Quinta edición ed.). Bogotá: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Ogino, M. (2013). Structuralism, post-structuralism and thereafter. In A. Elliott, M. Katagiri, & A. Sawai, *The Routledge Companion to Contemporary Japanese Social Theory* (pp. 90-110). Routledge.
- Organization for Economic Cooperation and Development. (2016). *OECD Territorial Reviews Peru 2016*. Paris: OECD Publishing.
- Organization for Economic Cooperation and Development. (2016). *Public Governance Reform Peru*. OECD. Retrieved from <https://www.oecd.org/gov/public-governance-review-peru-highlights-en.pdf>
- Pacherrez, J., & Marrufo, G. (2020). Modelo de Gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja. *Ciencia Latina*, 4(2), 1594-1622. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184

Pedraza, M. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101.

Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6700989>

Pritchard, R., & Karasick, B. (1973). The effect of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 9, 126-146. doi:10.1016/0030-5073(73)90042-1

Pritchard, R., & Karasick, B. (1973). The effect of organizational climate on managerial job performance and satisfaction. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 9, 126-146. doi:10.1016/0030-5073(73)90042-1

Quezada, M., Torres, M., & Quevedo, M. (2020). Trabajo en equipo. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 748-778.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>

Requejo, L. (2022). *Clima organizacional y desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz*. Chiclayo: [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79007/Requejo_BLG-SD.pdf?sequence=1

Requejo, L. (2022). *Clima organizacional y desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Digital de la UCV .
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79007/Requejo_BLG-SD.pdf?sequence=1

Rodríguez, R. (2011). *Fundamentos de sociología* (Segunda ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe.

- Ruiz, J. (2013). *Sociología de las organizaciones complejas*. Bilbao, España: Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- Ruiz, T. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021*. Tarapoto: [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71448/Ruiz_RTS-SD.pdf?sequence=1
- Sani, A. (2012). Strategic human resource management and organizational performance in the Nigerian insurance industry: The impact of organizational climate. *Business Intelligence Journal*, 5(1), 8-20.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36083400/Article_1-libre.pdf?1419830807=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DSTRATEGIC_HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT_AND.pdf&Expires=1650315612&Signature=AvYPU4J-n0c5BxVBWEol9dp79LYvHDLOZDqu~LZMxN2vPyzwwgYx7u
- Schneider, M. (2007). Structuralism. In G. Ritzer, *The Blackwell Encyclopedia of Sociology* (pp. 1-4). John Wiley & Sons. doi:10.1002/9781405165518.wbeoss291
- Silva, E., Silva, G., & Bautista, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Morales, Región San Martín. *TZHOECOEN*, 10(1), 56-63. doi:<https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>
- Spano, P. (2016). El principio de transparencia de la gestión pública en el marco de la teoría del buen gobierno y la buena administración. *Revista de la facultad de derecho y ciencias sociales y políticas*, 10(19), 1-27.
<https://revistas.unne.edu.ar/index.php/rfd/article/view/5179>

- Tuesta, E., & García, R. (2019). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019*. Tarapoto: [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión].
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1996/Elvis_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1
- Urteaga, E. (2012). La sociología de las organizaciones: perspectiva alternativas. *Revista Internacional de Organizaciones*, 1(8), 151-176.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4973822>
- Valcarce, F. (2014). Émile Durheim y la teoría sociológica de la acción. *Revista Andamios*, 11(26), 299-322. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632014000300012
- Vicente, M. (2013). *Sociología de la desviación: una aproximación a sus fundamentos*. Alicante, España: ECU.
- Wiseman, R., Cuevas-Rodríguez, G., & Gomez-Mejia, L. (2012). Towards a Social Theory of Agency. *Journal of Management Studies*, 49(1), 202-222. doi:10.1111/j.1467-6486.2011.01016.x
- World Observatory on Subnational Government Finance and Investment. ([SNG-WOFI] 2019). *2019 Report World Observatory on Subnational Government Finance and Investment: Country Profiles*. OECD.
- Yañez, R., Arenas, M., & Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit*, 16(2), 193-202.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272010000200009&script=sci_arttext&tlng=en

Anexos

Anexo I: Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Representa la personalidad de la organización, debido a que es una descripción de las características del entorno de trabajo, el entorno sanitario reglamentario ofrece una oportunidad para mejorar el rendimiento, proporciona un mayor rango de trabajo, comunicación y toma de decisiones, y ofrece incentivos financieros y morales (Al Shobak, Abu-Naser, Abu Amuna, & El Talla, 2018).	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura formal - Estilo de dirección - Tamaño 	Ordinal (1) Nunca (2) Muy pocas veces (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
		Comportamiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Productividad - Estrés y tensiones - Aptitudes y actitudes - Ausentismo - Motivaciones - Expectativas 	
Desempeño laboral	Puede deducirse como la ejecución por parte de los empleados de las tareas y deberes necesarios para alcanzar los objetivos y responsabilidades de la organización de acuerdo con lo establecido en las leyes y decretos (Abusalma, 2021).	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Compañerismo - Conflicto interpersonales o interdepartamentales - Trabajo en equipo - Resolución de problemas 	Ordinal (1) Muy bajo (2) Bajo (3) Regular (4) Alto (5) Muy alto
		Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Ausentismo - Compromiso 	
		Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Actitud - Satisfacción - Habilidades 	
		Funciones	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de análisis - Conocimiento del trabajo 	

Anexo II: Autorización de la Entidad Pública

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
Pátapo
Ley de Creación 26921 de fecha 29 Enero 1998

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PÁTAPU, PROVINCIA DE CHICLAYO, DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE, OTORGA LA:

AUTORIZACION A:

ACEVEDO COTRINA FIORELLA NICOLE, identificado con DNI N°76393730, con código de estudiante 175158C, estudiante del VIII ciclo de la escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" de Lambayeque, para que realice en la Municipalidad Distrital de Pátapo, su proyecto de Tesis denominado "Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo 2021", según lo expresado en el Oficio N°081-2021-V-EPS-FACHSE, con registro N°1537-2021.

Se expide el presente para los fines correspondientes.

Pátapo, 21 de Junio del 2021.

Atentamente

C.c.
Archivo.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PÁTAPU
Juan Euevara Torres
ALCALDE

al s/n - Telf.: 42-8205 - Pátapo - Chiclayo.

Anexo III: Constancia de Aplicación de Instrumentos

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
Pátapo

Ley de Creación 26921 de fecha 29 Enero 1998

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Municipalidad Distrital de Pátapo

Hace constar:

Que en la municipalidad distrital de Pátapo, provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque, la estudiante Fiorella Nicole Acevedo Cotrina, de la carrera profesional de Sociología - Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación, de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, con DNI: 76393730, con código universitario: 175158-C; **aplicó técnicas e instrumentos de recolección de datos para su tesis titulada:** CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PÁTAPPO, 2021; la cual inició el día lunes 24 de enero del 2022 y terminó el miércoles 16 de Marzo del 2022, demostrando puntualidad y responsabilidad concerniente al trabajo realizado de manera satisfactoria.

Se le expide la presente constancia a fines que sea conciente.

Miércoles 16 de marzo del 2022.



● Av. Real s/n - Telf.: 42-8205 - Pátapo - Chiclayo.

Anexo IV: Cuestionario para evaluar el Clima Organizacional

El presente instrumento tiene como fin, conocer el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pátapo. Por lo mismo, se le pide su colaboración para el llenado del instrumento, garantizando el uso correcto de la información proporcionada, además del anonimato de los datos conseguidos.

Instrucciones: marca con una (x) en el recuadro según considere conveniente.

Sexo: Femenino () Masculino ()

1	Nunca
2	Muy pocas veces
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

CLIMA ORGANIZACIONAL		VALORACIÓN				
N°	ÍTEM					
DIMENSIÓN: ESTRUCTURA						
Estructura formal		1	2	3	4	5
01	Existe una clara visión de las funciones que debe realizar.					
02	Existe un organigrama que permite distinguir las funciones de los trabajadores					
03	Existe una jerarquía organizacional que permite identificar el puesto de trabajo de cada uno de los colaboradores.					
Estilo de Dirección		1	2	3	4	5
04	El jefe impone las reglas escuchando las opiniones de los demás trabajadores					
05	El jefe escucha las opiniones de los trabajadores antes de tomar una decisión					
06	El jefe es tolerante y un buen comunicador, que brinda confianza a sus trabajadores.					
Tamaño		1	2	3	4	5
07	Cuenta con espacio suficiente y cómodo para hacer su trabajo en forma adecuada					
08	Se siente satisfecho en el ambiente donde trabaja.					
09	Su ambiente de trabajo está libre de hostilidad.					
DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL						
Productividad		1	2	3	4	5
10	Los trabajadores aportan en el proceso de planificación y organización en las áreas de trabajo que desempeñan					
11	Los trabajadores aportan ideas para mejorar sus trabajos y así generar más productividad					

12	Los trabajadores se alientan a buscar nuevas formas de resolver los problemas que puede existir dentro de las actividades para mejorar la productividad					
Tensiones y estrés		1	2	3	4	5
13	La presión que tienen los trabajadores para la ejecución de sus actividades es recompensada por parte de su jefe inmediato.					
14	Los trabajadores tienen el tiempo suficiente para poder terminar con el trabajo encomendado					
15	El jefe o compañeros de trabajo reconocen y valoran el esfuerzo de sus logros obtenidos.					
Aptitudes y actitudes		1	2	3	4	5
16	Los trabajadores se encuentran en la capacidad para realizar cualquier trabajo encomendado					
17	Los trabajadores son competitivos en las diferentes actividades o labores que realizan					
18	Los trabajos realizados contribuyeron al logro de los objetivos de la institución.					
Ausentismo		1	2	3	4	5
19	Los problemas con respecto al ausentismo del trabajador son comprendidos por el jefe inmediato.					
20	Los problemas con el avance de los trabajos a realizar ocasionados por el ausentismo de los trabajadores son comprendidos por el jefe inmediato.					
21	El jefe utiliza medidas o reglas que ayudan al trabajador a evitar problemas con respecto a la ausencia de su trabajo.					
Motivaciones		1	2	3	4	5
22	Las condiciones de trabajo son buenas que permite con el desarrollo de las actividades.					
23	Los jefes reconocen los trabajos valiosos de los trabajadores.					
24	Existen normas y valores que favorecen en la organización del trabajo.					
Expectativas		1	2	3	4	5
25	Hay suficientes oportunidades de carrera y mejoramiento profesional en la Municipalidad.					
26	Tienes mejores oportunidades de obtener nuevos conocimientos y habilidades.					
27	Los programas de entrenamiento y desarrollo disponibles en la Municipalidad son efectivos.					
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES						
Comunicación		1	2	3	4	5
28	Recibe en forma oportuna la información que requiere para la ejecución de su trabajo.					
29	Están establecidos los canales de comunicación entre los jefes y subordinados de las diferentes áreas de la institución.					
30	Existe una buena comunicación entre los compañeros de la institución					
Compañerismo		1	2	3	4	5

31	Con que frecuencia sus compañeros de trabajo se muestran colaboradores con sus compañeros que recién ingresan a laborar.					
32	Con que frecuencia dentro de la sede se premian los logros alcanzados por los trabajadores de una misma área de trabajo.					
33	Con que frecuencia se realizan actividades de proyección social con todos los trabajadores municipales.					
Conflicto interpersonales o interdepartamentales		1	2	3	4	5
34	Los conflictos existentes entre las diferentes áreas o departamentos de la institución son evitados por los jefes de área.					
35	Existe cooperación y el apoyo entre los servidores de las diferentes áreas o departamentos de la institución, objeto en investigación.					
36	Utilizan y analizan métodos sistemáticos para encontrar las soluciones a los diferentes problemas que pueden existir dentro de la institución.					

Nota. Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Japelacio, por Tuesta, E., y García, R. , 2019. <https://n9.cl/4mw08>



Anexo V: Cuestionario para evaluar el Desempeño Laboral



El presente instrumento tiene como fin, conocer el nivel del Desempeño Laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pátapo. Por lo mismo, se le pide su colaboración para el llenado del instrumento, garantizando el uso correcto de la información proporcionada, además del anonimato de los datos conseguidos.

Instrucciones: marca con una (x) en el recuadro según considere conveniente.

Sexo: Femenino () Masculino ()

1	Muy bajo
2	Bajo
3	Regular
4	Alto
5	Muy alto

N°	DESEMPEÑO LABORAL		VALORACIÓN				
	ÍTEM	DIMENSIÓN: RENDIMIENTO	1	2	3	4	5
Trabajo en equipo			1	2	3	4	5
01	El personal de la Municipalidad distrital de Pátapo, no tiene dificultades para trabajar en equipo.						
02	El colaborador muestra su liderazgo en el desarrollo de sus actividades.						
03	Considero que el colaborador propone estrategias para alcanzar los objetivos en un menor tiempo.						
04	El resultado alcanzado por el colaborador es más eficiente cuando trabajan en conjunto.						
Resolución de problemas			1	2	3	4	5
05	El colaborador tiene la capacidad para dar solución a un problema existente.						
06	El personal de la Municipalidad distrital de Pátapo, soluciona conflictos de manera rápida y oportuna.						
07	El personal de la Municipalidad distrital de Pátapo, mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros.						
08	El personal de la Municipalidad distrital de Pátapo, plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.						
Ausentismo			1	2	3	4	5
09	El personal de la Municipalidad distrital de Pátapo, constantemente llega tarde a su centro de labor.						
10	El colaborador no presenta a tiempo sus informes de avance.						
11	El colaborador justifica sus constantes retrasos a su centro de trabajo.						
12	Se cuenta con el personal para la toma de decisiones dentro del área.						
Compromiso			1	2	3	4	5

13	Considero que el personal se siente identificado con la organización.					
14	El personal de la Municipalidad distrital de Pátapo, se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades.					
15	El personal de la Municipalidad distrital de Pátapo, no tiene registro de salidas antes del horario establecido.					
16	El personal de la Municipalidad distrital de Pátapo, constantemente muestra su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el trabajo.					
DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO						
Actitud		1	2	3	4	5
17	El personal de la Municipalidad distrital de Pátapo, se muestra empático con las recomendaciones que el jefe le comenta.					
18	El personal de la Municipalidad distrital de Pátapo, sigue las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento.					
19	El colaborador tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo.					
20	El colaborador evita conflictos entre compañeros.					
Satisfacción		1	2	3	4	5
21	El personal de la Municipalidad distrital de Pátapo, está satisfecho con sus acciones a desarrollar en el puesto.					
22	El personal de la Municipalidad distrital de Pátapo, está satisfecho con las responsabilidades en su puesto.					
23	El colaborador está contento con el salario obtenido.					
24	Se mantiene un ambiente saludable entre compañeros en cuanto al salario alcanzado.					
Habilidades		1	2	3	4	5
25	El colaborador cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima.					
26	Las destrezas en el puesto del colaborador se diferencian del resto.					
27	El personal de la Municipalidad distrital de Pátapo, es eficiente en el desarrollo de sus funciones.					
28	Constantemente el colaborador compete con sus compañeros para optimizar el tiempo.					
DIMENSIÓN: FUNCIONES						
Capacidad de análisis		1	2	3	4	5
29	El personal de la Municipalidad distrital de Pátapo, tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar.					
30	El personal de la Municipalidad distrital de Pátapo, se rige a las normas y especificaciones del trabajo.					
31	El personal de la Municipalidad distrital de Pátapo, cuenta con autonomía para la toma de decisiones.					
32	El personal de la Municipalidad distrital de Pátapo, conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo.					

Conocimiento del trabajo		1	2	3	4	5
33	El personal de la Municipalidad distrital de Pátapo, cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente.					
34	El colaborador se comunica en tiempos oportunos con su jefe inmediato.					
35	El personal es confiable para manejar información confidencial.					
36	Constantemente el personal brinda aporte importante para el desarrollo del trabajo.					

Nota. Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, por Tuesta, E., y García, R. , 2019. <https://n9.cl/4mw08>

Anexo VI: Tablas de Resultados

Tabla 7

Actividad económica a la que se dedica la PET en el distrito de Pátapo

Actividad económica	Absoluto	Porcentaje
Miembros del Poder Ejecutivo, Legislativo, Judicial y personal directivo de la administración pública y privada	20	0.2
Profesionales científicos e intelectuales	568	6.5
Profesionales técnicos	362	4.1
Jefes y empleados administrativos	421	4.8
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	1571	18.0
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	603	6.9
Trabajadores de la construcción, edificación, productos artesanales, electricidad y las telecomunicaciones	1028	11.8
Operadores de maquinaria industrial, ensambladores y conductores de transporte	1174	13.5
Ocupaciones elementales	2923	33.5
Ocupaciones militares y policiales	57	0.7
Total	8727	100.0

Nota. INEI / REDATAM 2017.

Tabla 8

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	8.3%
Medio	20	83.3%
Alto	2	8.3%
Total	24	100%

Nota. Elaborado por la tesista.

Tabla 9*Nivel Dimensión Estructura*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	4.2%
Medio	21	87.5%
Alto	2	8.3%
Total	24	100%

Tabla 10*Nivel Dimensión Comportamiento Organizacional*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	8.3%
Medio	21	87.5%
Alto	1	4.2%
Total	24	100%

Tabla 11*Nivel Dimensión Relaciones Interpersonales*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	37.5%
Medio	11	45.8%
Alto	4	16.7%
Total	24	100%

Tabla 12*Nivel Desempeño Laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	20.8%
Medio	19	79.2%
Total	24	100%

Tabla 13*Nivel Dimensión Rendimiento*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	29.2%
Medio	17	70.8%
Total	24	100%

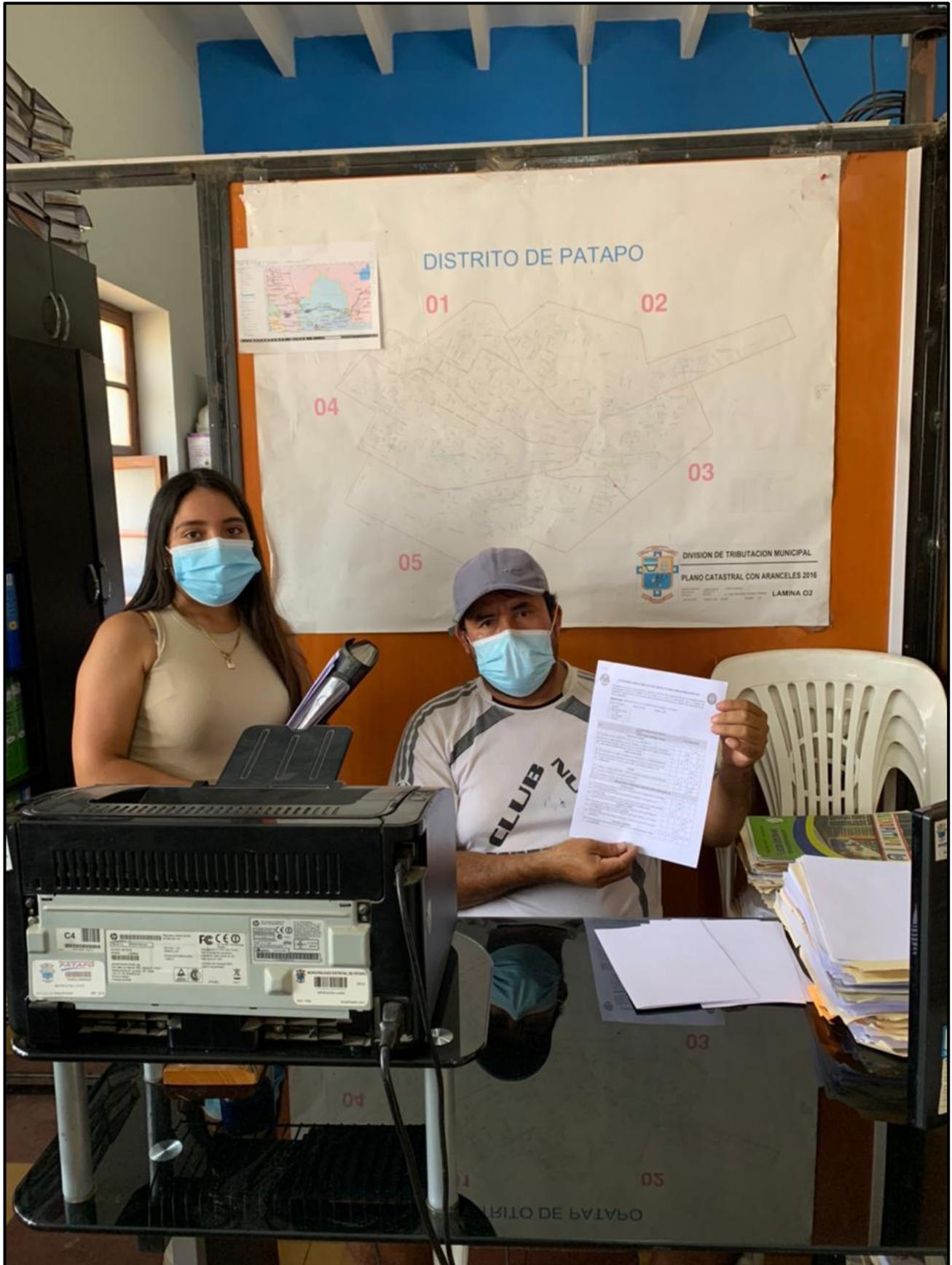
Tabla 14*Nivel Dimensión Comportamiento*

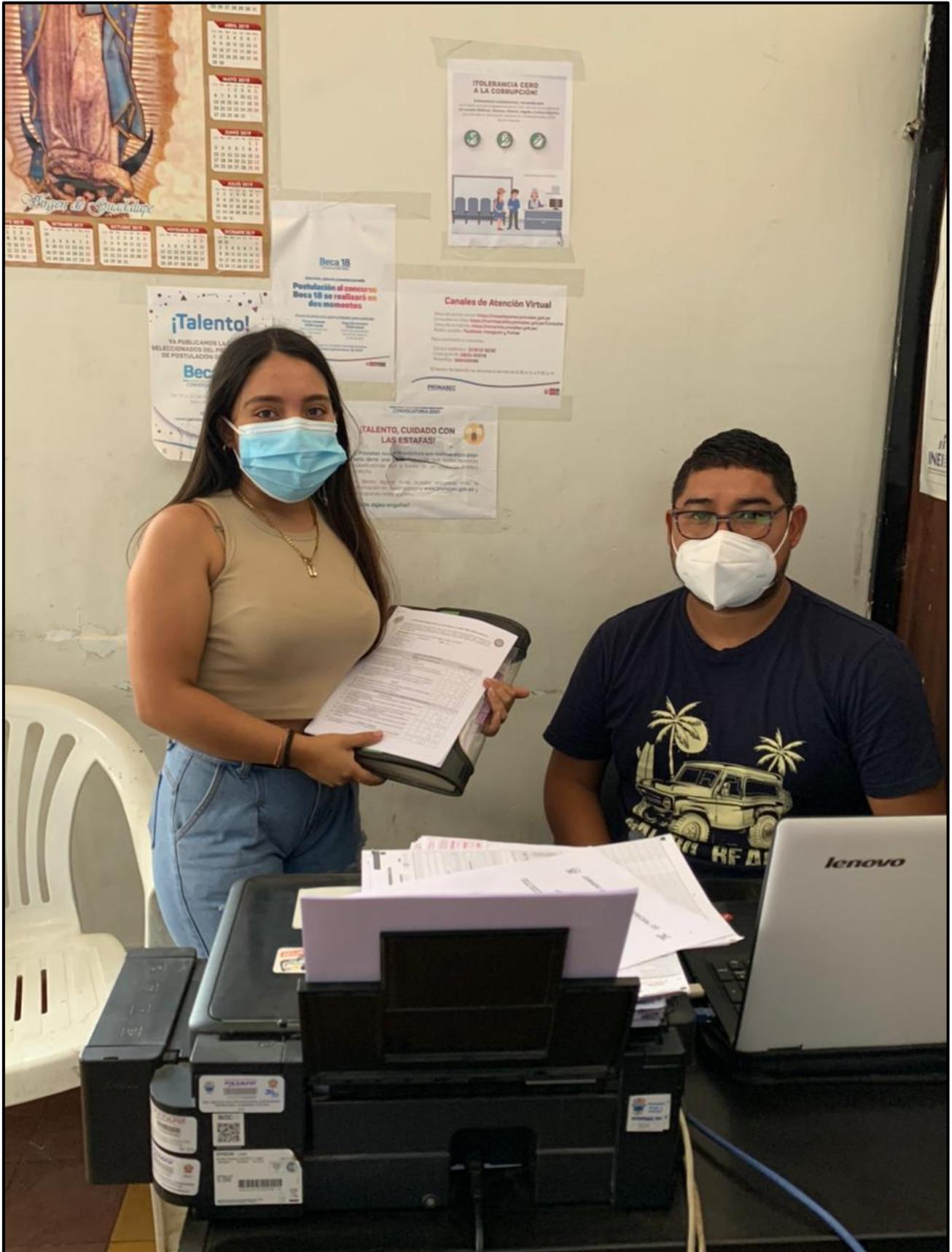
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	25%
Medio	18	75%
Total	24	100%

Tabla 15*Nivel Dimensión Funciones*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	4.2%
Medio	23	95.8%
Total	24	100%

Anexo VII. Evidencias fotográficas de aplicación de los instrumentos











Anexo VIII. Constancia de aprobación de originalidad de tesis

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **Manuel Tafur Morán**, Asesor de tesis, de la estudiante **Fiorella Nicole Acevedo Cotrina**.

Titulada:

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2021, luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 6% verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 30 de enero del 2023.



MANUEL TAFUR MORAN

DNI:16427868

ASESOR

Anexo IX. Recibo digital



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Fiorella Nicole Acevedo Cotrina
Título del ejercicio:	Tesis de pregrado
Título de la entrega:	Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajador...
Nombre del archivo:	N_LOS_TRABAJADORES_DE_LA_MUNICIPALIDAD_DISTRITAL_D...
Tamaño del archivo:	1.94M
Total páginas:	113
Total de palabras:	21,298
Total de caracteres:	123,414
Fecha de entrega:	30-ene.-2023 09:00p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2002962892

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA



TESIS:

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Pítipa, 2021.

Presentado para obtener el Título Profesional de Licenciado en Sociología.

Investigador: Acevedo Cotrina, Fiorella Nicole
Asesor: Tafur Morán, Manuel.

Lambayeque-Perú
2023



MANUEL TAFUR MORAN

Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.



MANUEL TAFUR MORAN

DNI:16427868

ASESOR

Anexo X: Reporte automatizado de similitudes

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

11%

★ repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo



MANUEL TAFUR MORAN

DNI:16427868

ASESOR