



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS

EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MARKETING
ESTRATÉGICO**

TESIS

**“CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TORATA - 2023”**

PRESENTADO POR:

BACH. OSCAR MENDOZA APAZA

ASESORA:

MGR. SANDY GUILLEN CUBA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS Y MARKETING ESTRATÉGICO**

MOQUEGUA – PERÚ

2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

INDICE DE CONTENIDO

INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCION

CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1.Descripción de la realidad problemática	1
1.2.Definición del problema.....	2
1.3.Objetivos de la investigación	3
1.4.Justificación y limitaciones de la investigación	4
1.5.Variables	7
1.6.Hipótesis de la investigación.....	9

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación	10
2.2. bases teóricas.....	19
2.3. marco conceptual	28

CAPITULO III: METODO

3.1. Tipo de investigación	32
3.2. diseño de investigación	33
3.3. población y muestra	34
3.4. técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.5. técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	35

CAPITULO IV: PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variables.....	36
4.2. Contrastación de hipótesis	80
4.3. Discusión de resultados.....	86

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

5.1. Conclusiones89
5.2. Recomendaciones.....90

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Índice de tablas

Tabla 1 8
Tabla 2 81
Tabla 3 82
Tabla 4 83
Tabla 5.....85

Índice de figuras

Figura 1..... 37
Figura 2..... 38
Figura 3..... 39
Figura 4..... 40
Figura 5..... 41
Figura 6..... 42
Figura 7..... 43
Figura 8..... 44
Figura 9..... 45
Figura 10..... 46
Figura 11..... 47
Figura 12..... 48
Figura 13..... 49
Figura 14..... 50

<i>Figura 15</i>	51
<i>Figura 16</i>	52
<i>Figura 17</i>	53
<i>Figura 18</i>	54
<i>Figura 19</i>	55
<i>Figura 20</i>	56
<i>Figura 21</i>	57
<i>Figura 22</i>	58
<i>Figura 23</i>	59
<i>Figura 24</i>	60
<i>Figura 25</i>	61
<i>Figura 26</i>	62
<i>Figura 27</i>	63
<i>Figura 28</i>	64
<i>Figura 29</i>	65
<i>Figura 30</i>	66
<i>Figura 31</i>	67
<i>Figura 32</i>	68
<i>Figura 33</i>	69
<i>Figura 34</i>	70
<i>Figura 35</i>	71
<i>Figura 36</i>	72
<i>Figura 37</i>	73
<i>Figura 38</i>	74
<i>Figura 39</i>	75
<i>Figura 40</i>	76
<i>Figura 41</i>	77
<i>Figura 42</i>	78
<i>Figura 43</i>	79
<i>Figura 44</i>	80

RESUMEN

El propósito del estudio es probar que se genera correspondencia directa entre el clima institucional y el ejercicio laboral en el municipio distrital de Torata - 2023, se trabajó con 80 colaboradores de esa municipalidad. Es un estudio básico, experiencial y de nivel relacional, al respecto se utilizó el Rho de Spearman.

Se ubico que la relación entre clima institucional y desempeño laboral fue de 34.2% que significa que la relación es baja dado de que si una de las variables se incrementa en un 10% la otra lo hará en 3,42% o viceversa. que el potencial humano se corresponde de manera directa con en el ejercicio laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023. se encuentra un coeficiente de correlación de 79.1% que el diseño institucional se corresponde de manera directa con el ejercicio laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023. Un tercer contraste de hipótesis es cuando el diseño institucional sí se corresponde con el ejercicio laboral en la municipalidad de Torata, se obtiene un valor de 71,9%, en conclusión, se prueba que hay correspondencia directa entre el clima institucional y el ejercicio laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023.

Palabras clave: Clima institucional, desempeño laboral, colaboradores, municipalidad, relación.

ABSTRACT

The purpose of the study is to prove that there is a direct correspondence between the institutional climate and the work performance in the district municipality of Torata - 2023, working with 80 collaborators of that municipality. It is a basic, experiential and relational study, in which Spearman's Rho was used.

It was found that the relationship between institutional climate and work performance was 34.2%, which means that the relationship is low given that if one of the variables increases by 10%, the other will increase by 3.42% or vice versa. that the human potential corresponds directly with the work performance in the District Municipality of Torata - 2023. a correlation coefficient of 79.1% was found that the organizational design corresponds directly with the work performance in the District Municipality of Torata - 2023. A third contrast of hypothesis is when the organizational design does correspond with the labor exercise in the commune of Torata, a value of 71.9% is obtained, in conclusion, it is proved that there is direct correspondence between the institutional climate and the labor exercise in La Municipalidad Distrital de Torata - 2023.

Key words: Institutional climate, work performance, collaborators, municipality, relationship.

INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo, las personas han dedicado la mayor parte de su tiempo al trabajo, tanto en entidades públicas y privadas, en donde resulta indispensable que el clima institucional sea el adecuado para poder tener un favorable desempeño laboral. Un ambiente laboral enriquecido conduce a una mayor precisión y cuidado en la realización de tareas. Porque cuando los empleados están satisfechos con su entorno, se esfuerzan más y se dedican con mayor detalle.

El resultado de un ambiente laboral enriquecedor es una mayor calidad en el desempeño de las tareas, porque los empleados, al estar contentos con su entorno laboral, ponen mayor esfuerzo y detalle en lo que hacen. En cambio, en ambientes laborales desfavorables, es más probable que se presenten trabajos apresurados y errores. Por lo tanto, la investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Torata.

En el Primer capítulo está compuesto por la descripción de la realidad problemática, problema general, problemas específicos, objetivos de la investigación, justificación, limitaciones, variables e hipótesis de la investigación. En el segundo capítulo está compuesto por los antecedentes de la investigación, bases teóricas, marco conceptual. En el tercer Capítulo está el tipo de investigación, diseño de investigación población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En el cuarto capítulo está la presentación de resultados por variables, contrastación de hipótesis y discusión de resultados. En el quinto capítulo está las conclusiones y recomendaciones

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

El clima institucional es un factor clave para garantizar un favorable desempeño laboral, ya que a partir de ello se logran los objetivos propuestos de cada organización, las entidades públicas buscan alcanzar altos niveles del potencial humano, diseño institucional y cultura institucional que tienen relación con el desempeño laboral y es fundamental para determinar el éxito de la organización.

A nivel internacional se está dando un mayor enfoque mayor al desempeño laboral y el clima institucional dentro de las instituciones. Las empresas de consultorías se han incrementado en el cual ofrecen servicios de capacitación a los gerentes y colaboradores de las organizaciones con el objetivo de mejorar en diferentes disciplinas de la organización.

A nivel nacional, según el INEI (2015), después de una investigación a más de 250 empresas a nivel nacional se obtuvo como resultado que A la hora de evaluar sus recursos humanos, el 46% valora mucho la medición de los indicadores

de rendimiento. El 54% restante de las empresas peruanas, en cambio, aún no presta debida atención al desempeño laboral dentro de sus organizaciones, aunque muestra un interés regular. En conclusión, según el INEI, estas cifras significan una desventaja en el mundo empresarial.

Esto se puede reflejar que en Perú las tanto las empresas públicas como privadas no le dan mayor importancia al clima institucional y el desempeño laboral, aún estamos en un proceso de evolución en cuanto a la administración del talento humano.

La Municipalidad Distrital de Torata está ubicado en el Distrito de Torata, provincia Mariscal Nieto, en la región Moquegua; en esta institución pública se percibe un bajo clima institucional y por consecuencia un bajo clima institucional, esto por motivos de que los colaboradores tienen sobrecarga laboral y algunos de ellos no conocen bien sus funciones que deben desempeñar dentro de la Municipalidad.

1.2. Definición del problema

Problema General

¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023?

Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre el potencial humano y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023?

- ¿Qué relación entre el diseño institucional y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023?
- ¿Qué relación existe entre la cultura institucional y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023?

1.3. Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata - 2023”,

Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre el potencial humano y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023.
- Determinar la relación que existe entre el diseño institucional y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023.
- Determinar la relación que existe entre la cultura institucional y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata - 2023

1.4. Justificación y limitaciones de la Investigación

Desde una perspectiva teórica, la correspondencia de variables se puede justificar a través de varias teorías y modelos de gestión y comportamiento institucional.

Teoría de los dos factores de Herzberg: que sugiere que existen dos factores que influyen en la motivación y satisfacción de los colaboradores: como el salario, la seguridad laboral el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento personal. Un clima institucional positivo se preocupa por ambos factores, lo que a su vez puede aumentar la satisfacción y el desempeño laboral.

Teoría del intercambio social: Según esta teoría, los empleados están más motivados y comprometidos cuando perciben que su empleador se preocupa por ellos y su bienestar. Un clima institucional que promueve la equidad, el respeto y el apoyo puede, por lo tanto, mejorar el desempeño laboral.

Teoría de la expectativa de Vroom (1964), Esta teoría propone que el rendimiento de los empleados depende de cómo perciben las recompensas asociadas con su rendimiento, la relación entre su esfuerzo y rendimiento, y la relación entre el rendimiento y la recompensa. Un clima institucional que establece claramente estas relaciones puede incentivar un mejor rendimiento laboral.

Modelo de recursos laborales y demandas laborales (JD-R): Este modelo sugiere que las demandas laborales pueden conducir a agotamiento y disminución del rendimiento, mientras que los recursos laborales pueden promover la motivación y el rendimiento. Un clima institucional positivo puede ayudar a equilibrar las demandas y los recursos para mejorar el rendimiento laboral.

Teoría del ajuste persona-ambiente: Esta teoría sostiene que existe una mayor satisfacción y desempeño cuando hay un buen ajuste entre la persona y el entorno laboral. El clima institucional puede ser un aspecto crucial de este entorno. Se pueden realizar estudios que midan ambas variables y determinen la correlación entre ellas. Si se encuentra una correlación significativa, esto puede indicar que existe una relación entre el clima institucional y el desempeño laboral. Estos estudios siguen a las mismas empresas o empleados a lo largo del tiempo para ver cómo cambian el clima institucional y el desempeño laboral y cómo estos cambios están relacionados. Este tipo de estudio puede proporcionar evidencia más fuerte de una relación causal entre las dos variables.

Experimentos de campo: Estos estudios manipulan el clima institucional en una empresa (por ejemplo, implementando un nuevo programa de bienestar o cambiando las políticas de la empresa) y luego miden el efecto en el desempeño laboral. Estos experimentos pueden proporcionar evidencia directa de las variables.

Análisis de mediación/moderación: Estos análisis pueden utilizarse para examinar si las variables son influenciadas o modificada por otras variables, como la satisfacción laboral, el compromiso laboral o el estrés laboral.

El Aumento de la productividad genera un clima institucional positivo, donde los empleados se sienten valorados, respetados y apoyados, puede conducir a un aumento en la productividad. Los empleados que están contentos con su lugar de trabajo suelen estar más comprometidos y dispuestos a dar lo mejor de sí mismos. Hay una mejor calidad de trabajo cuando los empleados están satisfechos con su ambiente de trabajo, es más probable que se esfuercen por hacer un trabajo de alta calidad. Por el contrario, un clima institucional negativo puede conducir a un trabajo descuidado y a errores.

Los empleados son más propensos a permanecer en una organización si el clima institucional es positivo. La retención de talento no sólo reduce los costos de contratación y formación, sino que también contribuye a un mejor rendimiento institucional en el largo plazo. Los empleados son menos propensos a faltar al trabajo o a llegar tarde si se sienten comprometidos y valorados en su lugar de trabajo. Un clima institucional que fomente la creatividad y la toma de riesgos puede conducir a una mayor innovación, lo que puede tener un impacto positivo en el desempeño institucional. Los empleados que se sienten satisfechos y comprometidos con su lugar de trabajo son más propensos a proporcionar un excelente servicio al cliente, lo que puede conducir a una mayor satisfacción del cliente y a un mejor rendimiento de la organización.

LIMITACIONES

Medición subjetiva: Tanto el (CO) como el desempeño laboral pueden ser difíciles de medir de manera objetiva. Por ejemplo, el clima institucional a menudo se mide a través de encuestas de percepción del empleado, que pueden estar sujetas a sesgos y distorsiones. Diversidad de clima institucional: No existe una única forma "correcta" de clima institucional. Lo que funciona para una organización puede no funcionar para otra, lo que puede dificultar la generalización de los resultados de la pesquisa. Causalidad vs correlación: Aunque puede existir una correspondencia entre el CO y DL, demostrar una relación causal puede ser difícil. Otras variables, como el liderazgo, las políticas de la empresa, las condiciones del mercado laboral, entre otras, también pueden influir en el ejercicio laboral.

Cambios temporales porque puede cambiar con el tiempo, lo que puede dificultar el seguimiento de la relación entre estas dos variables. La recopilación de datos en un entorno laboral puede presentar desafíos prácticos, como obtener el permiso de la organización, garantizar la confidencialidad de los datos y lograr una

alta tasa de respuesta. Multicolinealidad: A veces, el clima institucional puede estar correlacionado con otras variables que también afectan el desempeño laboral. Esto puede hacer que sea difícil determinar el efecto independiente del CO y DL.

Cultura y contexto: La interpretación de lo que constituye un "buen" clima institucional puede variar en función de la cultura y el contexto de la organización. Esto puede limitar la aplicabilidad de los resultados de la investigación a diferentes contextos y culturas. Estas limitaciones pueden ser desafiantes, pero no son insuperables. Los investigadores pueden diseñar sus estudios para abordar estas limitaciones y proporcionar hallazgos válidos y confiables sobre la relación entre el CO y DL.

1.5. Variables y operacionalización

V1: CLIMA INSTITUCIONAL

Dimensiones:

Potencial humano

Diseño institucional

Cultura institucional

V2: DESEMPEÑO LABORAL

Dimensiones:

Planificación

Organización

Dirección

Control

Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE ASOCIADA	INDICADOR	VALOR FINAL	TIPO DE VARIABLE
	Potencial humano		
CLIMA INSTITUCIONAL	Diseño institucional	Escala Likert (1,2,3,4,5)	Categorico Ordinal
	Cultura institucional		
VARIABLE SUPERVISION	INDICADOR	VALOR FINAL	TIPO DE VARIABLE
	Planificación		
DESEMPEÑO LABORAL	Organización	Escala Likert (1,2,3,4,5)	Categorico Ordinal
	Dirección		
	Control		

Nota: Elaboración propia

1.6. Hipótesis de la Investigación

Hipótesis General

Existe relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023.

Hipótesis Específicas

- Existe relación entre el potencial humano y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023.

- Existe relación el diseño institucional y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023.

- Existe relación entre la cultura institucional y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Cruz (2016), Con su trabajo titulado “Clima Institucional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas”, cuyo estudio tiene como propósito “determinar si existe una correlación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Linda Vista, Chiapas en el año 2016”. En esta investigación tuvo una población de 100 colaboradores en el cual se concluyó que el rendimiento laboral y el ambiente organizativo tienen una relación positiva estadísticamente significativa ($p=.000$, $r=.569$). Esto implica que cuanto más positivo sea el ambiente organizativo, mayor será el nivel de rendimiento laboral alcanzado por el personal. Se puede deducir que la situación laboral del empleado tiene un impacto importante en su opinión sobre el ambiente de trabajo de la institución.

Marin Villanueva (2019), en su artículo de investigación titulado: “Clima Institucional y su relación con el Desempeño Laboral: en un sistema institucional académico”, se planteó como objetivo general evaluar la relación que existe entre las variables del clima institucional y el desempeño laboral del personal de un sistema institucional de educación superior, en el periodo escolar 2017 – 2019-I, puesto que, se realizó en un esquema metodológico de tipo mixta y con diseño no

experimental, así mismo, se utilizó como principal instrumento de recolección de datos: la encuesta. De modo que las conclusiones obtenidas en la investigación, manifiestan que la correlación entre el clima institucional y el desempeño laboral, expresada a través del coeficiente de correlación de Rho Spearman con un valor de 0.681, demuestra que existe una relación directa, significativa, positiva y moderada; con un nivel confianza al 95%. En este sentido, se demuestra que el clima laboral incide directamente al desempeño laboral; a través de los factores tales como: actitudes, personalidad, valores, motivación, poder, confianza, estructura, comunicación, entre otros.

Robles (2020), en su tesis titulada “Incidencia del clima institucional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.”, cuya investigación se tuvo como propósito “determinar si la variable clima institucional con sus respectivas dimensiones tiene relación o no en la variable desempeño laboral de la empresa Datapro S.A”. Aplicando el cuestionario como instrumento para una población de 106 colaboradores, concluyendo que el clima institucional tiene incidencia en el rendimiento en el trabajo en la empresa Datapro S.A. Se determinó que la variable clima institucional se relaciona con el desempeño laboral y tiene un $Rho=0.886$ lo que demuestra que tiene una relación directa y muy significativa entre sus colaboradores.

La investigación de Romero Preciado (2023), llevada a cabo en 2022, se centró en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, Perú. El propósito principal fue analizar cómo el clima organizacional afecta al desempeño laboral de su personal contratado. Esta indagación se planteó a partir de una inquietud específica: ¿Existe una conexión entre el ambiente laboral y cómo se desempeñan los trabajadores contratados en dicha oficina? Se utilizó el software estadístico SPSS 25.0 y se aplicaron instrumentos cuya confiabilidad se aseguró mediante el alfa de Cronbach. La muestra está compuesta por 23 individuos, se determinó que el coeficiente de correlación de Pearson era de 0,709.

Este resultado sugiere que la correspondencia es alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Adicionalmente.

Ascencio Vicente (2022), en su tesis titulada “Clima Institucional y Desempeño Laboral en la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2021”, su investigación es de enfoque cualitativo de tipo básico con diseño no experimental de corte transeccional descriptivo y correlacional, La población y muestra estuvo conformado por 56 servidores se empleó como técnica de recolección de datos a la encuesta y como instrumento al cuestionario, el cual se concluyó que existe una correlación positiva muy alta entre la dimensión clima institucional y la variable desempeño laboral con $Rho=0,904$ y por ende se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los servidores de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021.

La investigación de Edwin Huamanyalli, (2021), en su investigación “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Centro de Idiomas UNE – 2021” presente investigación es de enfoque cuantitativo y el tipo de diseño es correlacional porque estudia la relación que existe entre dos variables. Por ello la investigación determinar la relación que existe el clima organizacional y desempeño laboral del Centro de Idiomas UNE. Los instrumentos de evaluación consisten en dos cuestionarios uno de clima organizacional y el otro de desempeño laboral. Se tomó una muestra de 50 trabajadores entre administrativos y docentes del Centro de Idiomas de la UNE. Se determinó que el coeficiente de correlación de Pearson era de 0,392. El resultado concluye que existe correlación significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, lo mismo sucede con las dimensiones de las variables.

En el colegio Santander - Miraflores se realizó el estudio de Porras vigo (2023), centrado en la correspondencia entre el clima institucional y el desempeño

laboral de los docentes de nivel secundario. El estudio adoptó una metodología de tipo descriptivo correlacional y se apoyó en un diseño no experimental transversal, con un enfoque netamente cuantitativo. Todos los profesores del colegio, un total de 27, participaron en el estudio, se administraron dos cuestionarios diseñados específicamente para evaluar cada una de las variables. Los datos recolectados se sometieron a un análisis y revelaron una Rho positivo notable de 0.603 entre el clima institucional y el desempeño laboral docente. Con un sig. de 0.001, que es menor al estándar aceptado de 0.05, se pudo concluir con confianza que efectivamente hay una correspondencia directa entre cómo los profesores perciben el ambiente en el colegio y su desempeño laboral.

La autora de Alvites Espinoza (2020), En una entidad educativa de Chiclayo, se llevó a cabo una investigación con el propósito central de explorar cómo el clima institucional se relaciona con el desempeño docente, especialmente en el contexto actual de la enseñanza virtual. La metodología empleada en este estudio tiene una base fundamentalmente cuantitativa, y el enfoque adoptado fue el descriptivo correlacional de tipo transversal. Participaron en este estudio un total de 15 profesores, que representan los niveles de educación inicial y primaria de la institución. Se utilizó un cuestionario. Tras el análisis de los datos recopilados, los resultados mostraron una correspondencia directa muy fuerte entre el clima institucional y el desempeño docente en el ámbito virtual, con un coeficiente de correlación de 0.957. Esta cifra respalda con firmeza la hipótesis propuesta: existe una correspondencia significativa entre cómo se percibe el ambiente de trabajo en la institución y la efectividad de los profesores en su labor dentro del ambiente virtual.

El estudio de Morante Rojas (2023), llevado a cabo en una entidad educativa de Pucará se centró en investigar la posible correspondencia entre el clima institucional y el desempeño de los profesores. La investigación se basó en

una metodología cuantitativa, específicamente de tipo correlacional, y adoptó un diseño no experimental transversal, es decir, se analizaron las variables en un momento específico en el tiempo sin manipularlas. De la población educativa, se incluyeron 25 profesores en el estudio. Para la recopilación de datos, se emplearon dos cuestionarios que, antes de su aplicación, se calculó la confiabilidad de estos cuestionarios que fue confirmada mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Se concluyó que hay una correspondencia entre las variables, con un 95% de confianza. Según el coeficiente de Spearman, esta correspondencia es positiva y de intensidad moderada, con un valor de ($r= 0,548$).

Nadia Cardenas, (2021), en su investigación titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de la Municipalidad Provincial de Churcampa – 2019” El estudio busca determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Churcampa – 2019. Es una investigación de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de corte transversal y de diseño no experimental. Para su desarrollo se consideró como población a 77 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Churcampa y una muestra representativa de 64 trabajadores y se empleó el muestreo aleatorio simple. El resultado obtenido indica que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Churcampa, ya que el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.447, con un sig. bilateral de 0.000 y menor al nivel de significancia de 0.05, lo que indica que mientras sea mejor la percepción del clima organizacional, será mayor el desempeño laboral de los trabajadores.

Cossio Hernandez (2018), en su investigación titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores en la Empresa de Transportes Expreso Internacional Palomino SAC – 2018” el cual tuvo como

objetivo la relacion que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores. El estudio de investigacion es de tipo basico, con diseño descriptivo -correlacional de corte transversal no experimental, tuvo una poblacion de 156 colaboradores y una muestra de 111 colaboradores. Se aplicó el cuestionario en el cual se concluyó que existe una relacion positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral con un $Rho=0.210$. Entre sus dimensiones fueron se obtuvo la cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano.

Macedo Prada (2019), en su investigación titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2018” se busca determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral. Los resultados se obtuvieron a través de la aplicación de la encuesta a 105 trabajadores, ambas encuestas constaron de 20 ítems, 5 opciones de respuesta. Para medir la relación entre variables se utilizó la prueba estadística del coeficiente de correlación de Pearson, que forma parte del contenido del programa (SPSSv25). En el que se observa que existe una relación negativa muy baja y no significativa, entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2018, lo que indica de la forma como aplica la responsabilidad, la entrega de recompensa, las relaciones y la identidad de los trabajadores es de la municipalidad, no contribuyen a logro de una relación positiva y significativa ($Rho= 0.760$), entre clima organizacional y el desempeño laboral.

La investigación de Casimiro Eulogio et al., (2023), buscaba esclarecer si existía una conexión significativa entre el ambiente o clima institucional y la productividad laboral de los empleados del Seguro Integral de Salud, específicamente en las UDR de Bagua y Amazonas. Para lograr este propósito, se empleó el método hipotético-deductivo, apoyándose en un enfoque cuantitativo.

El esbozo del estudio no se basó en experimentación, sino en un análisis descriptivo-relacional. Se tomó una muestra representativa de los colaboradores del Seguro Integral de Salud de las UDR de Bagua y Amazonas, que incluyó a 30 empleados en total. Los resultados fueron reveladores. Se encontró que existe una alta y significativa correlación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los empleados, con un coeficiente de correlación $Rho=0.784$, y un valor p muy por debajo del umbral de significancia ($p<0.000$). Esto indica que un ambiente de trabajo positivo podría tener un impacto directo en cómo los empleados desempeñan sus roles. El estudio demuestra la importancia de mantener un buen clima laboral para asegurar un desempeño óptimo de los empleados, en este caso, dentro de las UDR de Bagua y Amazonas del Seguro Integral de Salud.

Quiñonez & Peralta (2016), Durante el año 2016 su estudio titulado “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Docentes de Colegios y Escuelas Adventistas de la Misión Ecuatoriana Norte y la Misión Ecuatoriana Sur”. Con el fin de “establecer la asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los instructores de las instituciones y colegios adventistas de la MNE y la MSE durante el año 2016”, se realizó este estudio. Se administró un cuestionario a una muestra de 157 instructores de colegios e instituciones adventistas. Se utilizó el alfa de Cronbach para determinar la fiabilidad de un sistema. Según el alfa de Cronbach, el coeficiente para la variable de clima organizacional fue de 0,918, mientras que el coeficiente para la variable de desempeño laboral fue de 0,952. Los investigadores llegaron a la conclusión de que existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral, según el Rho de Spearman 0,019. Es decir, si los profesores creen que trabajan en un ambiente favorable, es más probable que tengan éxito en su trabajo.

Aldair Rolando Ochoa Huayllani (2021), La investigación “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Empresa de Transporte Shon's, fue

realizada en el año 2021”. El objetivo de este estudio es “determinar si existe o no una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa de transporte Shon's”. Se aplicó un instrumento cuantitativo como es el cuestionario a un total de 30 trabajadores de la organización, y se pudo concluir que la empresa tiene un ambiente de trabajo en deficiencia, al intentar poner en desarrollo el ambiente organizacional empresarial está en déficit y es debido a la falta de apoyo mutuo de parte de los colaboradores de la empresa.

En el artículo publicado por Mendoza (2011), titulado “Relaciones entre el clima institucional y el desempeño docente institucional e inicial de la red del Callao” y difundido en la revista *Teaching and Learning*, el autor aborda una cuestión esencial en el ámbito educativo: la relación entre el ambiente o clima de una institución educativa y el desempeño de sus docentes. Su interés se centra específicamente en las instituciones educativas iniciales de la red del Callao. El estudio surge de la relevancia de entender cómo el ambiente interno de una escuela o institución educativa, es decir, cómo se sienten los docentes, la calidad de las relaciones entre colegas y con la dirección, las facilidades para desarrollar su trabajo, entre otros factores, puede influir en su rendimiento y, por ende, en la calidad de la educación que ofrecen.

Al centrarse en las instituciones educativas iniciales, Mendoza aborda una etapa crítica del aprendizaje. En esta fase, los niños están desarrollando habilidades básicas y cimientos para futuros aprendizajes. Por tanto, el desempeño docente es crucial y puede tener impactos a largo plazo en el desarrollo de los estudiantes. El hallazgo principal del estudio, que señala una correlación moderada entre el clima institucional y el desempeño docente, es de gran importancia. Esto sugiere que, al mejorar el ambiente dentro de una institución educativa, se podría influir positivamente en el desempeño de sus docentes. Aunque la correlación es moderada, indica que hay otros factores que también influyen en el desempeño docente, pero el clima institucional juega un papel no despreciable en ello.

El trabajo de Mendoza proporciona una base para futuras investigaciones y reflexiones sobre cómo mejorar las condiciones laborales y el ambiente en las instituciones educativas para optimizar el rendimiento docente. También subraya la necesidad de que las políticas educativas y las decisiones administrativas consideren el clima institucional como un factor esencial en la mejora de la calidad educativa.

Aroapaza (2018), en su tesis titulada “Ambiente institucional y desempeño laboral en el personal administrativo de la red de salud, provincia de Mariscal Nieto, Moquegua – 2018”. Con la finalidad de “evaluar y valorar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Red de Salud de Moquegua, provincia de Mariscal Nieto”. Los investigadores realizaron un estudio. El cuestionario fue administrado a una muestra de 31 colaboradores, y los resultados revelaron que existe una relación directa estadísticamente significativa entre las variables clima institucional y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la mencionada entidad pública, con un valor p menor a 0,05 y un coeficiente de correlación de Pearson ($r=0,629$), entre las variables en cuestión.

Pino Laura (2021), en su tesis titulada “Clima Institucional y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua, 2021” El propósito fundamental del presente estudio es definir la relación entre clima institucional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la MPMN, Moquegua, 2021. Se optó por el tipo básico, con una óptica correlacional. Fueron 24 colaboradores de la institución los que se consideraron como muestra. Con respecto a las dimensiones para el clima institucional se contempló la identidad, recompensa, relaciones interpersonales, autonomía, estructura y en el caso de la variable desempeño laboral se tuvo presente a perfil del trabajador, eficacia, capacidad laboral y desenvolvimiento.

Los resultados hallados señalan que entre las variables de estudio existe vínculo positivo acorde con el valor $r=0,422$ obtenido según Spearman, que concierne a una positiva moderada correlación. Entonces como conclusión tenemos que se presenta un vínculo entre ambas variables de estudio.

Sonia Lourdes (2019), en su investigación titulada “Clima Institucional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2018), que tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la comunicación institucional y desempeño laboral. El tipo de investigación según su profundidad es de tipo correlacional y según su alcance temporal es de tipo transversal o transeccional, el diseño es no experimental. Dicha investigación tiene una muestra censal de 27 trabajadores, según el área de recursos humanos de la Gerencia Regional de Energía y Minas, para la recopilación de datos de las variables comunicación institucional y desempeño laboral, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que tiene una valoración según la escala de Likert. Según los resultados obtenidos se demuestra y se concluye que existe una relación directa, en donde $p\text{-valor} = 0,001$ (sig. Bilateral) es menor a 0.05, Dichos resultados se confirman con el coeficiente de correlación de Pearson ($r=0.593$) el cual indica que existe una correlación directa y moderada entre la comunicación institucional y el desempeño laboral

2.2. Bases Teóricas

La reestructuración de la dirección gubernamental está enmarcada por un conglomerado de medios y actividades; a través de ellas se anhela fortalecer la planeación de las organizaciones; la administración de personal, la dirección de finanzas; las contratos de la institución; en este sentido la atmósfera institucional repercute en el actuar de sus asalariados; debido a la motivación y al grado de

comunicación que propicien las instituciones; con esto se obtendrá un adecuado desenvolvimiento laboral.

2.2.1. Clima Institucional

Esta percepción puede estar influenciada por varias dimensiones, que incluyen las políticas y prácticas de la organización, la estructura de la organización, el estilo de liderazgo y la forma en que los empleados son tratados. Más concretamente, el clima institucional puede abarcar aspectos como:

Normas y expectativas: Esto se refiere a las reglas no escritas y las expectativas que guían el comportamiento de los empleados.

Prácticas de gestión: Cómo se toman las decisiones, cómo se reconocen y recompensan los logros, cómo se gestionan los conflictos, etc.

Relaciones interpersonales: Cómo se interactúa entre los miembros del equipo, entre los distintos equipos y entre los empleados y la gestión.

Seguridad y bienestar: Esto incluye las percepciones de los empleados sobre la seguridad física y emocional en el lugar de trabajo.

Oportunidades de crecimiento y desarrollo: Esto se refiere a las oportunidades disponibles para la formación, el aprendizaje y el desarrollo profesional.

Principales teorías del Clima Institucional

Existen varias teorías y modelos que han sido propuestos para explicar y evaluar el clima institucional. A continuación, se presentan algunos de los más influyentes:

Teoría de la Interacción Persona-Ambiente González Monteagudo (2017); propuesta originalmente por Kurt Lewin en 1936 y posteriormente

revisada por académicos como González Monteagudo en 2017, es fundamental para entender la dinámica de cómo los individuos se comportan en diferentes contextos. Kurt Lewin, ampliamente considerado como uno de los fundadores de la psicología social moderna, introdujo un enfoque que considera tanto las características individuales como las del entorno para explicar el comportamiento humano.

Según Uribe (2015), el clima institucional son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo y el ambiente físico que se da. Además se desarrollan las comunicaciones interpersonales que traen como consecuencia diversas regulaciones formales e informales que afectan dentro de la organización. Las dimensiones del clima institucional son el potencial humano, diseño institucional y la cultura institucional, que son las características susceptibles de ser medidas en una institución y que genera influencia en el comportamiento de los colaboradores.

La premisa central de esta teoría es que el comportamiento no está determinado únicamente por las características personales o solo por el ambiente, sino más bien por la interacción dinámica entre ambos. Es decir, una persona puede comportarse de una manera en un ambiente y de otra totalmente diferente en otro, dependiendo de las características específicas de ambos.

Aunque Lewin no se centró específicamente en el clima institucional, sus ideas han sentado bases sólidas para estudios posteriores en este campo. Al aplicar su teoría al mundo laboral, podemos comprender cómo ciertos ambientes de trabajo pueden potenciar o inhibir ciertos comportamientos o actitudes en los empleados. Por ejemplo, un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo podría potenciar la creatividad y la proactividad, mientras que un ambiente tóxico y competitivo podría provocar ansiedad, desconfianza y un bajo rendimiento.

González Monteagudo (2017), en sus trabajos, reitera y profundiza sobre la importancia de considerar tanto a la persona como al ambiente en conjunto. En el contexto institucional, esto se traduce en la idea de que, para mejorar el rendimiento y bienestar de los empleados, las organizaciones deben considerar tanto las capacidades y necesidades de sus empleados como las características del ambiente laboral.

Teoría de Clima de Servicio Zeta et al. (2020), Schneider & Bowen (1995), Esta La Teoría de Clima de Servicio, discutida por Schneider & Bowen en 1995 y revisada más recientemente por Zeta et al. en 2020, brinda una perspectiva centrada en cómo el clima institucional puede ser moldeado específicamente con un enfoque en el servicio al cliente. Esta teoría sostiene que el clima de una organización no es simplemente un subproducto de sus prácticas, sino que puede ser intencionalmente diseñado y dirigido hacia objetivos específicos, en este caso, la excelencia en el servicio al cliente.

La idea central de la Teoría de Clima de Servicio es que las percepciones compartidas de los empleados sobre políticas, prácticas y procedimientos enfocados al servicio al cliente pueden influir directamente en su comportamiento hacia los clientes. Si un empleado percibe que la organización valora y prioriza el servicio al cliente, es más probable que adopte comportamientos y actitudes que reflejen ese valor.

Schneider & Bowen (1993), argumentaron que, para que un clima de servicio sea efectivo, debe ser apoyado por prácticas de recursos humanos adecuadas. Por ejemplo, la selección, capacitación y sistemas de recompensa de los empleados deben estar alineados con el objetivo de brindar un excelente servicio al cliente. Si los empleados son recompensados y reconocidos por

brindar un servicio excepcional, es más probable que lo hagan de manera consistente.

Zeta et al., (2020), destacan la relevancia continua de esta teoría en el mundo empresarial moderno. En una era donde la satisfacción del cliente es esencial para la lealtad y retención de clientes, entender y aplicar la Teoría de Clima de Servicio es crucial. Además, en un mundo cada vez más competitivo, las empresas buscan constantemente maneras de diferenciarse, y un clima institucional centrado en el servicio puede ser un diferenciador clave.

Modelo de Clima de Seguridad Guerra Elera et al., (2023), (Zohar, 2000): Este El Modelo de Clima de Seguridad, introducido inicialmente por Zohar en 2000 y expandido por Guerra Elera et al. en 2023, arroja luz sobre la especial importancia de la seguridad dentro del ámbito institucional. Esta teoría destaca que, además de otros aspectos del clima institucional, la percepción de los empleados sobre la seguridad en su lugar de trabajo juega un papel crucial en su comportamiento y actitud diaria.

La idea principal detrás del Modelo de Clima de Seguridad es que las organizaciones no solo deben proporcionar un entorno de trabajo seguro desde una perspectiva física, sino que también deben fomentar un clima en el que los empleados se sientan valorados y protegidos. Esto incluye no solo las medidas de seguridad tangibles, como equipos y protocolos, sino también una cultura que prioriza la seguridad sobre otras metas institucionales.

Zohar (2018), en su trabajo inicial, argumentó que las percepciones de los empleados sobre la importancia que la organización da a la seguridad, reflejada en las comunicaciones, políticas y acciones de la dirección, influirán directamente en cómo los empleados se comportan en términos de seguridad. Si

los empleados perciben que la seguridad es una prioridad, es más probable que tomen precauciones y sigan los protocolos de seguridad.

Por otro lado, Guerra Elera y su equipo, en su revisión de 2023, profundizaron en cómo las percepciones del clima de seguridad pueden influir en otros aspectos del comportamiento de los empleados, como la satisfacción laboral, el compromiso y la retención. En su investigación, sugieren que un fuerte clima de seguridad no solo reduce los accidentes y lesiones, sino que también puede mejorar el bienestar general de los empleados y la productividad.

En resumen, el Modelo de Clima de Seguridad subraya la necesidad de que las organizaciones no solo implementen medidas de seguridad, sino que también fomenten un clima en el que la seguridad sea una prioridad compartida. Al hacerlo, las organizaciones pueden no solo proteger a sus empleados de daños físicos, sino también promover un ambiente de trabajo más positivo y productivo.

Teoría del Clima de Trabajo y su relación con el Desempeño (Patterson et al., 2005): Esta teoría propone que el clima institucional tiene un impacto significativo en el rendimiento laboral.

El clima institucional es el ámbito en donde los colaboradores realizan sus actividades cotidianamente en donde intervienen varios factores dentro de la institución como es la participación, motivación, la conducta, la participación, el liderazgo, entre otros. Mediante estos factores la organización o institución.

Chiavenato (2014), Se comprende por clima institucional a los pensamientos de los asalariados de una corporación respecto a la labor que realizan. La atmósfera tangible en donde se desenvuelven. Los vínculos que mantienen entre las variadas reglamentaciones y colegas que afectan las labores realizadas.

Se puede inferir que la atmósfera de una corporación está asociada a las ideas que perciben los colaboradores de ésta, en relatividad a las funciones ejecutadas. Además, se relaciona con los sentimientos originados entre sus cooperantes.

Pacheco R. (2018), menciona que el clima institucional es un instrumento que permite conocer las apreciaciones y opiniones de aspectos relevantes que determinan la satisfacción de un colaborador. Ya que ello permite tener una percepción más clara sobre la realidad de lo que sucede en la organización.

Los colaboradores se desempeñan de acuerdo al ambiente en el que percibe, a la comunicación que hay entre sus compañeros y a la forma de tratarse unos a otros, y para ello deben estar capacitados y aplicar un eficiente desempeño no solo dentro de la organización, sino también fuera de la organización.

MINSA (2009), llega a mencionar que se puede entender por ponderaciones de la atmósfera de una institución a las particularidades suspicaces de ser dimensionadas en una corporación; las que repercuten en la conducta de los sujetos.

El clima institucional se considera propicio cuando dentro del ambiente las interacciones y la participación se funden en los principios de respeto y valoración frente a los demás colaboradores dentro de la organización,

Pose (2006), menciona que el clima institucional es una definición en general que engloba los las formas en cómo se relacionan los protagonistas, el liderazgo de sus directivos las maneras en que se definen las normas, la colaboración continua de sus colaboradores, el sentido de pertenencia a la organización, a los canales de comunicación existentes entre sus actores, a las relaciones humanas u otros.

2.2.3. El desempeño laboral

Pedraza (2010), el desempeño laboral son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas.

El desempeño laboral se refiere a la eficacia con la que un empleado cumple con sus tareas y responsabilidades laborales. Se mide a menudo en términos de la cantidad, calidad y consistencia del trabajo realizado, así como de la contribución del empleado a las metas de la organización. El ejercicio laboral no se limita únicamente a las tareas individuales, también puede incluir aspectos como:

Cumplimiento de tareas y objetivos: Esto se refiere a la eficacia con la que un empleado realiza sus tareas y responsabilidades laborales y logra los objetivos establecidos.

Competencias y habilidades: Esto se refiere a las habilidades y competencias que un empleado trae a su trabajo, incluyendo habilidades técnicas y conocimientos, así como habilidades más blandas como la comunicación, la toma de decisiones y la resolución de problemas.

Comportamiento en el trabajo: Esto incluye el comportamiento de un empleado en el lugar de trabajo, su capacidad para trabajar en equipo, su actitud hacia el trabajo, su compromiso con la organización, etc.

Desarrollo y crecimiento personal: Esto se refiere a la capacidad y disposición de un empleado para aprender y crecer en su papel, y para asumir nuevas responsabilidades y desafíos.

Contribución a la organización: Esto se refiere a la contribución de un empleado a los objetivos y el éxito general de la organización.

La evaluación del desempeño laboral es a menudo una parte importante de la gestión de recursos humanos, y se utiliza para tomar decisiones sobre promociones, bonificaciones, formación y desarrollo, y otras cuestiones de gestión de personal.

2.2.4. Principales teorías que avalan la variable "desempeño laboral"

La variable "desempeño laboral" es un concepto complejo y multidimensional que ha sido estudiado desde varias perspectivas y teorías.

Teoría de la Expectativa de Vroom (1964), Esta teoría sugiere que el desempeño laboral es una función de las expectativas individuales, la valencia (valor que el individuo otorga a las recompensas) y la instrumentalidad (percepción de la relación entre el desempeño y las recompensas).

Teoría de la Autodeterminación Deci (2008), Según esta teoría, los empleados se desempeñan mejor cuando sienten que tienen control sobre su trabajo y pueden tomar decisiones. La autonomía, la competencia y la relación son los tres componentes clave de la motivación intrínseca, que a su vez es un factor crucial para el alto desempeño laboral.

Teoría de la Meta de Locke (1968), Según esta teoría, las metas claras y desafiantes conducen a un mayor desempeño. Además, el feedback sobre el desempeño ayuda a las personas a ajustar su esfuerzo y enfoque.

Teoría del refuerzo de Skinner (1953), Esta teoría sugiere que el comportamiento que se refuerza tiende a repetirse, mientras que el

comportamiento que no se refuerza tiende a desaparecer. Por lo tanto, el desempeño laboral puede mejorarse proporcionando refuerzos positivos (recompensas) para el buen desempeño.

Modelo de competencia de McClelland (2020), Según esta teoría, el desempeño laboral depende de ciertas competencias (habilidades, conocimientos, rasgos de personalidad) que se requieren para un trabajo en particular.

Teoría de la Equidad de Adams (2019), Esta teoría propone que los empleados buscan equidad y justicia en sus relaciones laborales. Si perciben que su contribución no se recompensa de manera justa en comparación con la de otros, pueden reducir su desempeño.

Cada una de estas teorías ofrece una perspectiva valiosa sobre los factores que pueden influir en el desempeño laboral. No obstante, es importante tener en cuenta que el desempeño laboral probablemente esté influido por una combinación de muchos factores, y ninguna teoría puede capturar completamente toda la complejidad de esta variable.

2.3 Marco Conceptual

2.3.1. Clima institucional

Gilmer y Forehand (1964), Sostienen que el clima institucional se define como: "un conjunto de características que distinguen a cualquier organización y que prevalecen en la conducta de sus miembros". Tener una personalidad consistente que la distingue de otras organizaciones. De esto se puede extrapolar que el clima está compuesto por las características

distintivas que tiene cada organización. Que repercute en la conducta de sus compañeros. Al hablar del ambiente de una organización, Crofts y Halpin (1963), mencionan que es en apariencia universal la apreciación que produce cada colaborador en una organización. De esto se puede determinar que el ambiente es una noción generada por los colaboradores de las entidades en las que ejecutan sus servicios laborales y que a esta idea se le denomina "atmósfera".

Según Louffat E. (2010), el potencial humano está proyectado al capital mental y a la capacidad de la persona hacia el futuro, por lo tanto el desarrollo personal en sus dimensiones espirituales, emocionales, racionales y fisiológicas en una organización son los principios primordiales para un logro eficiente.

Para Gómez (2002), el liderazgo es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos.

Para Trott (2008), la innovación es la administración de todas las actividades involucradas en el proceso de generación de ideas, desarrollo tecnológico, manufactura y marketing de un producto nuevo o mejorado, un proceso manufacturado o un equipo.

Para Gardey (2023), la recompensa suele ser un incentivo ofrecido para la realización de una determinada tarea. En este sentido, el concepto está asociado a un premio o un estímulo. Es habitual que se ofrezca recompensa a quien contribuye a la captura de un fugitivo o a la recuperación de una persona o cosa.

Según Alba (2021), El diseño institucional es un proceso planificado de modificaciones culturales y estructurales, que visualiza la institucionalización de una serie de tecnologías sociales, de tal manera que la organización quede habilitada para diagnosticar, planificar e implementar esas modificaciones con asistencia de un consultor.

Según Tylor (1871), la cultura institucional es un todo complejo que incluye conocimiento, creencias, arte, moral, ley, costumbre y cualquier capacidad o hábito adquirido por un individuo como miembro de la sociedad.

2.3.2. Desempeño Laboral

Según Chiavenato (2007), el desempeño laboral se define como "el nivel de esfuerzo que un colaborador realiza en el desempeño de las responsabilidades que se le han encomendado". El Departamento de Recursos Humanos de una empresa debe realizar evaluaciones del desempeño laboral ya que actúa como un indicador clave de medición del éxito de los objetivos de la organización. Es uno de los trabajos más significativos que debe realizar el departamento.

Según Cortés (1998), la planificación es el proceso de definir el curso de acción y los procedimientos requeridos para alcanzar los objetivos y metas. En otras palabras, es el plan que se establece de lo que hay que hacer para llegar al estado final deseado. Sin planificación sería complicado poder cumplir los objetivos establecidos.

Según Velásquez Contreras (2007), La organización es pues un sistema orgánico inmerso en un medio hostil con el que se intercambia energía, materia información y dinero, es decir, que la organización es un sistema socio-técnico abierto, el cuál posee, relaciones de entradas (insumos), salidas (productos) y retroalimentación o ciclos de retorno para modificar el propio sistema.

Según Taylor y F. (1972), La dirección es responsable de orientar la empresa hacia la consecución de sus objetivos y hacer el mejor uso posible de los recursos disponibles. Es decir, “la gestión permite a la empresa operar al máximo rendimiento.

Según Koontz (2007), El control es la medicion y corrección del desempeño para garantizar que los objetivos de la empresa y los planes diseñados para alcanzarlos se logren. En las entidades publicas el control se utiliza por ejemplo en el horario de ingreso y salida del personal que labora en una institucion publica.

CAPÍTULO III: EL MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de Investigación

La investigación es de un enfoque cuantitativo, de tipo básica no experimental, como describe Rodríguez (2020), Este tipo de investigación se caracteriza por su enfoque en la generación de conocimiento fundamental o teórico, más que en la aplicación práctica directa o solución inmediata a problemas específicos.

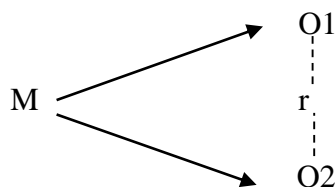
Según Rodríguez (2020), la investigación básica se inicia a partir del conocimiento profundo del investigador sobre un tema o problema particular. Esto significa que el investigador ya tiene una base sólida y una comprensión previa del tema que está abordando. En lugar de buscar soluciones aplicadas, la investigación básica busca entender, explorar y descubrir nuevos aspectos o dimensiones de un fenómeno o concepto.

Una de las características distintivas de la investigación básica es que suele responder a preguntas específicas. Estas preguntas se formulan para profundizar en la comprensión de un tema y no necesariamente para obtener resultados aplicables de inmediato. Por ejemplo, mientras que la investigación aplicada podría buscar una solución a un problema médico específico, la investigación básica en medicina podría centrarse en entender los procesos celulares subyacentes sin un objetivo terapéutico inmediato.

El nivel de investigación es relacional, que según Supo (2023), alberga a los estudios que plantean relación entre variables, independientemente de la naturaleza de las mismas, y no pretende demostrar relaciones de causalidad, sino solamente el descubrimiento de la relación misma, y de encontrarse tal relación puede establecer una hipótesis de causalidad.

3.2 Diseño de investigación

De acuerdo con Etece (2021), el diseño del estudio es no experimental transversal, que es un tipo de investigación en la que no se pueden alterar intencionadamente las variables que se intentan comprender. Por el contrario, se centra en la observación de eventos que ocurren en el medio natural, para luego poder describirlos y evaluarlos sin causar ningún daño a la organización.



3.3. Población y muestra

Según Tamayo (2012), la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación. En la presente investigación es una población de 2000 colaboradores, de las cuales de tomaron a 80 colaboradores por conveniencia de la municipalidad distrital de Torata – Moquegua.

La muestra por conveniencia según Ortega (2021), es una técnica de muestreo no probabilístico y no aleatorio utilizada para crear muestras de acuerdo a la facilidad de acceso, la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra, en un intervalo de tiempo dado o cualquier otra especificación práctica de un elemento particular.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica aplicada es la encuesta que según Garcia M. (1993), es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de característica

El instrumento utilizado es el cuestionario, que según Sabino (2014, pág. 157), menciona que un instrumento de recolección de datos es un recurso que utiliza el investigador para estudiar diversos fenómenos y así poder tener información para sus fines necesarios. Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó el cuestionario en el que estuvo conformado por dos

variables, como es el clima institucional y el desempeño laboral, cada uno con sus respectivas dimensiones. Para el clima institucional, se utilizó el cuestionario de elaboración propia. Para el clima institucional consta de tres dimensiones, como son el potencial humano, diseño organizacional y la cultura organizacional; valorados en la escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre). Para el desempeño laboral consta de cuatro dimensiones (planificación, organización, dirección y control) valorados en la escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre).

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos se procesarán utilizando el programa estadístico SPSS 25 en español; además se usará las tablas de frecuencias y la prueba de normalidad para determinar la prueba estadística con la que se realizará la prueba de hipótesis.

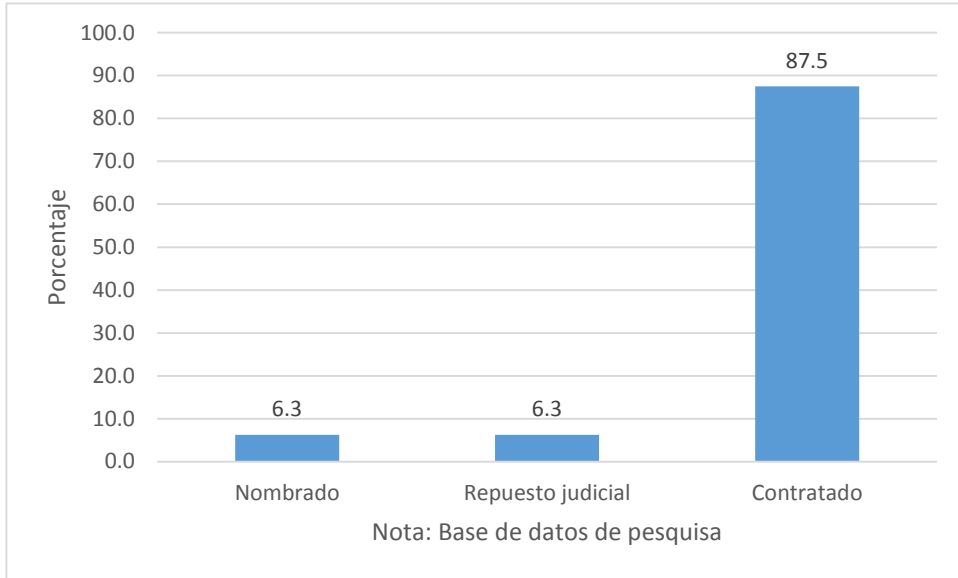
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variables

Una las preguntas importantes era saber cuál es la condición laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Torata. El 6,3% dijeron que eran nombrados el 6,3% repuestos judiciales y el 87,5% eran contratados. Usualmente la estabilidad emocional deviene de la estabilidad económica, esto nos da una pauta para saber si ello ocurre en los colaboradores de Torata.

Figura 1

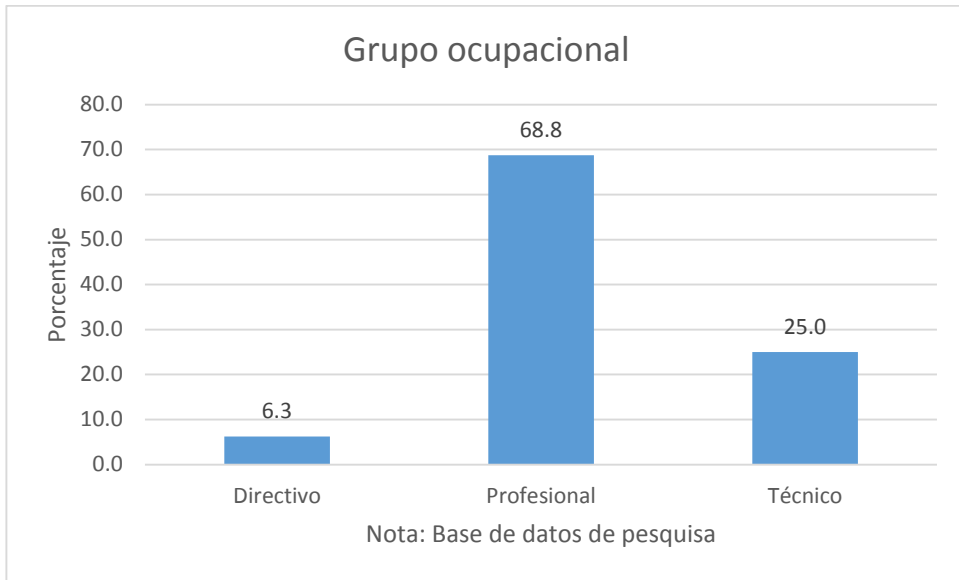
Condición laboral



Nota. Base de datos

Otra de las preguntas que se hizo fue sobre el grupo ocupacional donde el 6,3% señalaron que eran directivos, el 68,8% profesionales, el 25% eran técnicos en la municipalidad distrital de Torata. Esta proporción es adecuada para una gerencia adecuada.

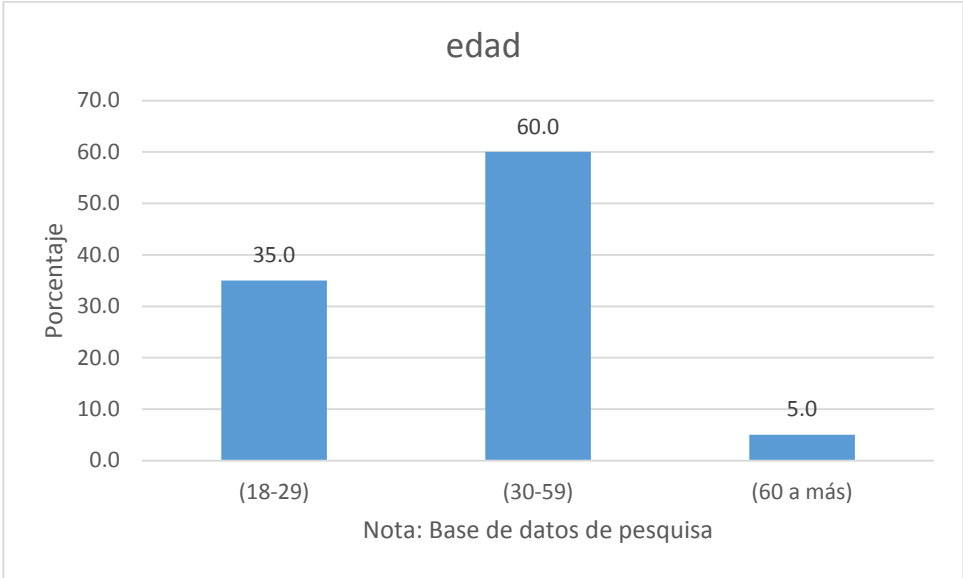
Figura 2



Nota. Base de datos

Las edades varían por supuesto se concentra en un mayor porcentaje entre 30 y 59 años con 60% más 5% y obviamente hay juventud hay gente todavía con poca experiencia pero que Está avanzando me refiero a jóvenes de 18 a 29 años que son el 35% ahora en la mayoría de la composición de los trabajadores.

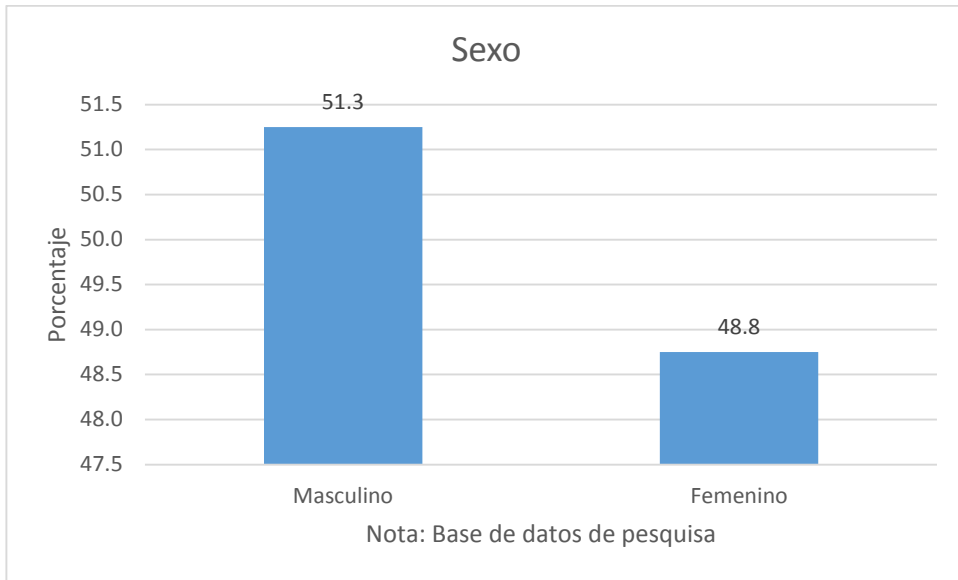
Figura 3



Nota. Base de datos

Hay que señalar que el 51,3% son de sexo masculino y el 48,8% son de sexo femenino de acuerdo a la base de datos es un 50/50 con una ligera variación.

Figura 4

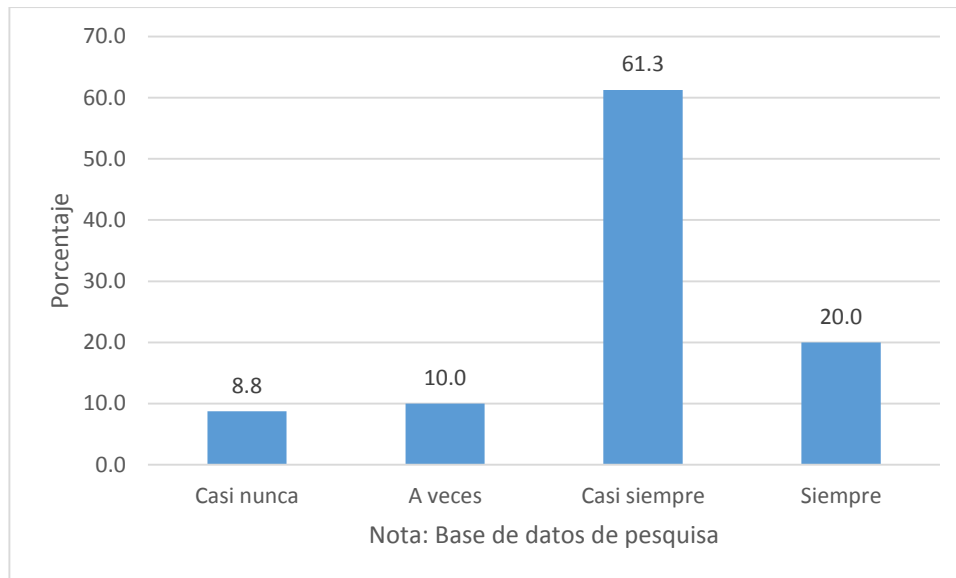


Nota. Base de datos

Cuando el jefe organiza porque la pregunta importante cuando el jefe organiza y conduce el trabajo de la oficina el jefe organiza y conduce el trabajo de la oficina el 20% dice que siempre definitivamente no el 61,3% dice casi siempre y el 10% a veces y el 8,8% casi nunca lo importante aquí es observar que el 61,3% dijeron que casi siempre más el 20% resulta que el 81,3% el jefe organiza y conduce el trabajo de la oficina de la dependencia que está a su cargo En la municipalidad distrital de Torata pero también hay que señalar de que hay un 18,8% que a veces o casi nunca que no es lo usual en las municipalidades o el sector público o en la gestión pública

Figura 5

1 - El jefe organiza y conduce el trabajo de la oficina

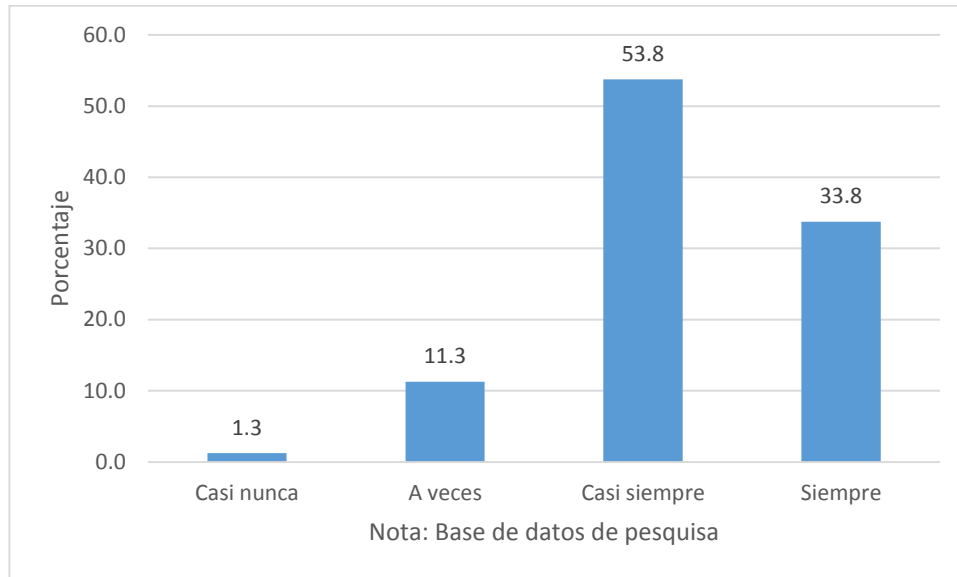


Nota. Base de datos

Una segunda pregunta importante es si el jefe inmediato evalúa si el trabajador está realizando bien o mal su trabajo al respecto el 33.8% siente que hay una supervisión siempre por parte del jefe inmediato pero también hay un 53,8% que dice que la supervisión si se suma entre casi siempre y siempre se tendrá en buena cuenta un 87.6% es bastante alto que donde el jefe evalúa de Casi siempre o siempre el trabajo que realizan los dependientes un 11,3% a veces y casi nunca 1,3%, por lo que un 80% de los colaboradores dice que el jefe evalúa su trabajo, mientras que el 20% dice que casi nunca y a veces el jefe evalúa su trabajo.

Figura 6

2 - Mi jefe inmediato evalúa si estoy realizando bien o mal mi trabajo.

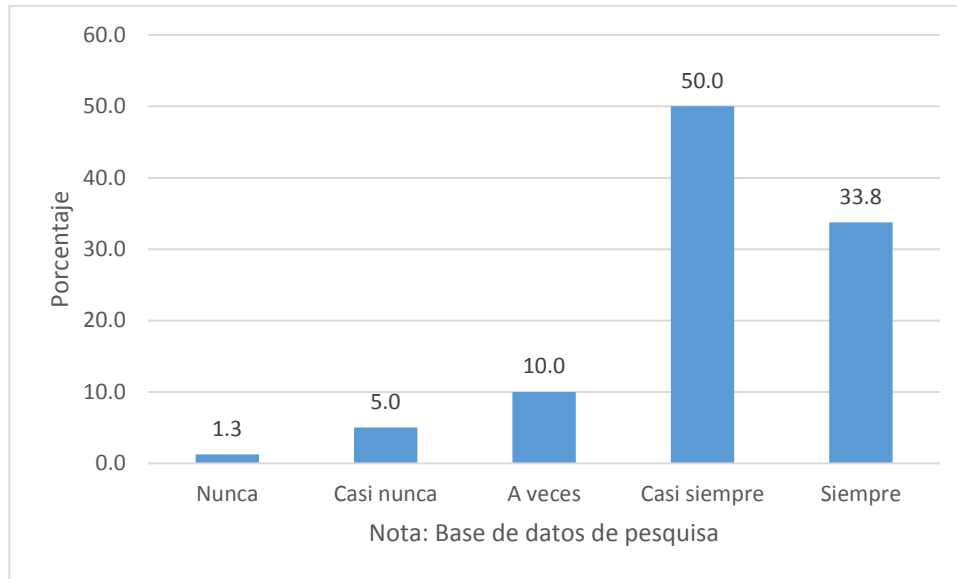


Nota. Base de datos

Una tercera pregunta es si mi jefe toma en cuenta mis propuestas para mejorar el accionar de la oficina aquí también hay una especie de empatía de colaboración mutua de trabajo integral entre el dependiente y obviamente el jefe inmediato se está hablando que siempre el jefe toma en cuenta las propuestas en un 33,8% y casi siempre en un 50% aquí se podría rápidamente sumar un 83.8% donde siempre el jefe toma en cuenta Las observaciones las aperturas las propuestas de los dependientes también hay que señalar de que hay un 16,3% que dicen que nunca toma en cuenta casi nunca un 5% y un 10% dice que a veces no hay que dejar de tomar en cuenta de que un 83.8% señala que efectivamente pues se toma en cuenta las versiones que dan los trabajadores, por lo que un 80% de los colaboradores dice que siempre y casi siempre el jefe toma en cuenta sus propuestas y un 20% dice que a veces, casi nunca y nunca toman en cuenta sus propuestas.

Figura 7

3 - Mi jefe toma en cuenta mis propuestas para mejorar el accionar de la oficina

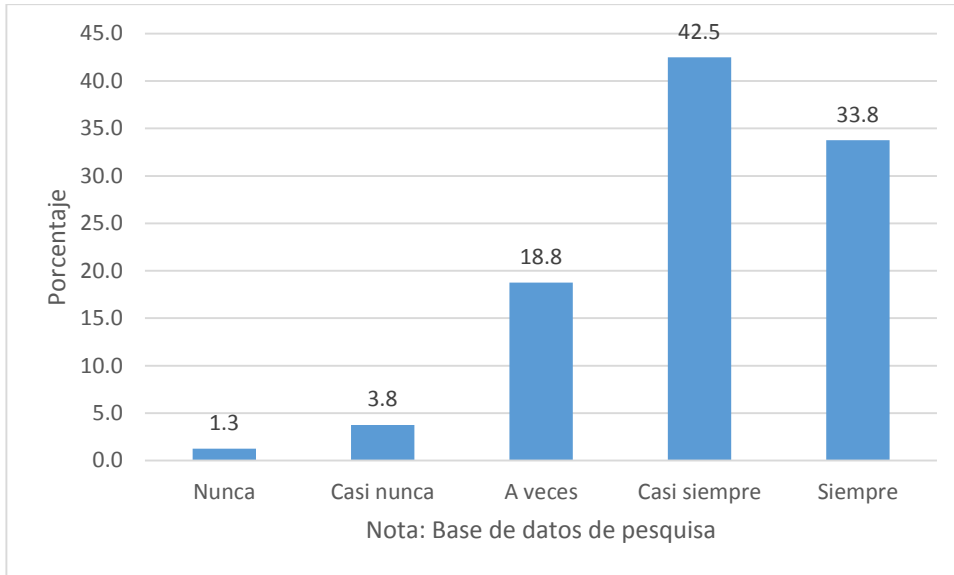


Nota. Base de datos

La pregunta 4 es si me permite que ser creativo se permite ser creativo innovador en el trabajo Bueno siempre 33.8% aquí la instancia superior sí permite que los trabajadores puedan desarrollarse su iniciativa en la creación o en la innovación del trabajo Casi siempre 42,5% Aquí se estaría hablando aproximadamente de un 86.3% de casi siempre y siempre se le permite ser creativo innovador en el trabajo un 18,8% señala que a veces y un 3.8 casi nunca y un 1,3% nunca se permite que sean creativos los trabajadores una quinta pregunta es si los compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de los problemas aquí es una especie de proactividad que demuestran los trabajadores respecto a las dificultades que se presenten en la dependencia

Figura 8

4 - Se me permite ser creativo e innovador en mi trabajo

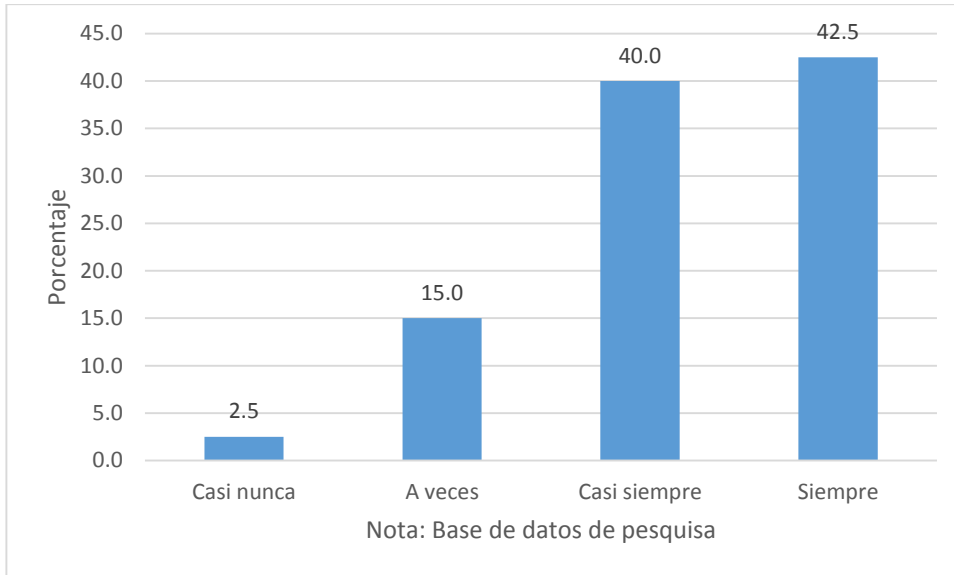


Nota. Base de datos

Una quinta pregunta es si los compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas siempre a los trabajadores toman iniciativa en un 42,5% casi siempre en un 40% aquí se está resumiendo que en un 82,5% casi siempre, siempre toman iniciativas para la solución de problemas los propios trabajadores a veces un 15% y casi nunca un 2,5% esto es muy importante porque hay una solidez en la iniciativa que tomen los trabajadores porque se toma en cuenta estas alternativas estas propuestas, por lo que un 80% de los colaboradores dice que siempre y casi siempre sus compañeros toman iniciativas para la solución de problemas y un 20% dice que casi nunca y a veces sus compañeros toman iniciativas para la solución de problemas.

Figura 9

5 - Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas

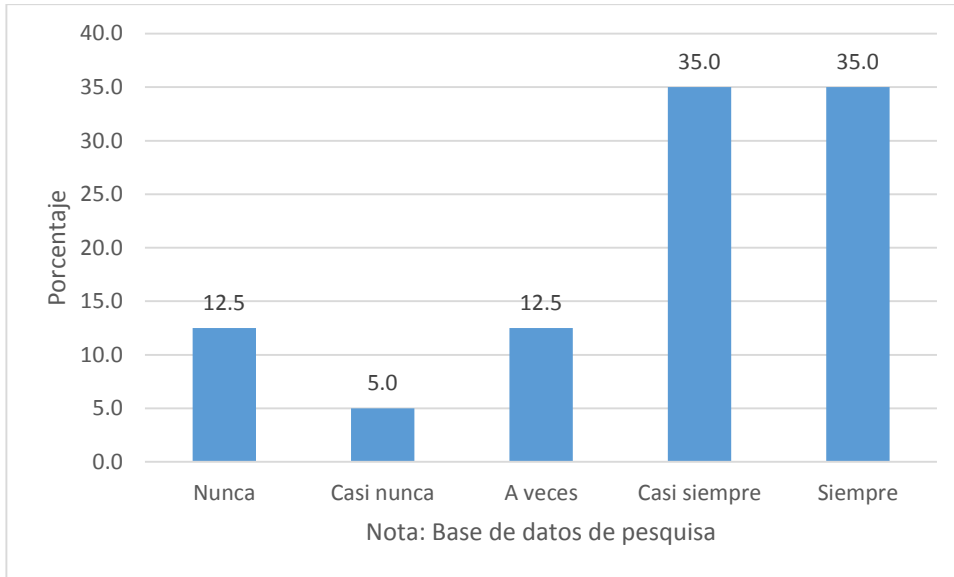


Nota. Base de datos

Una sexta pregunta es si existen incentivos asignación el café otros para por hacer bien el trabajo Sí sí hay incentivos refieren los trabajadores, pero no en una proporción como las preguntas anteriores porque en un 35% dice que sí hay incentivos siempre hay incentivos un 35% también dice que casi siempre incentivos un 12,5% dice que a veces son casi nunca 5% y nunca 12,5% un 70% refiere que si hay incentivos un 12,5 a veces y un 17,5% nunca o casi nunca.

Figura 10

6 - Existen incentivos (Asignación CAFAE, otros) por hacer bien mi trabajo

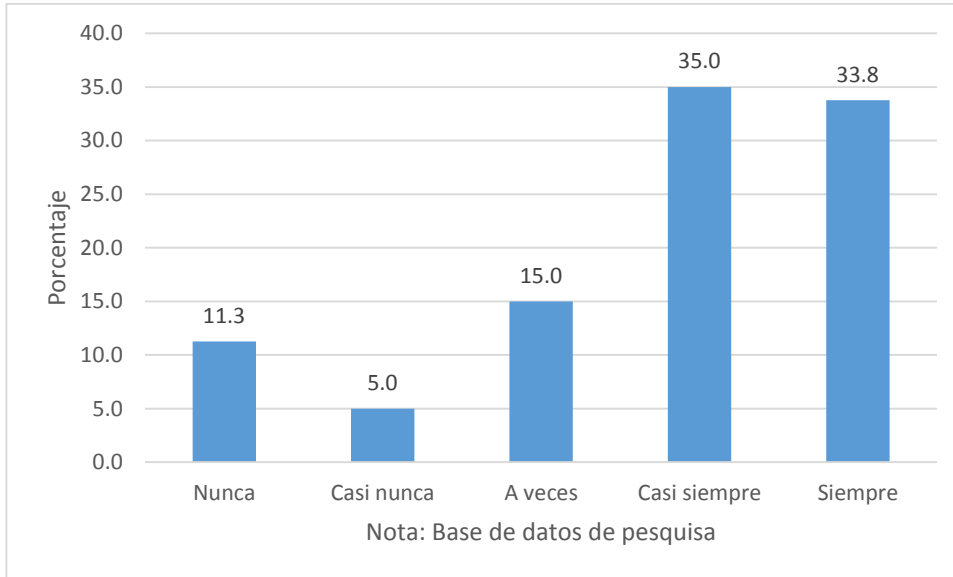


Nota. Base de datos

Una séptima pregunta es si la dirección de recursos humanos implementa acciones de ascensos en la carrera administrativa y aquí sí hay una versión una percepción importante donde el 33,8% señalan que efectivamente hay un criterio de que siempre se implementan acciones para En beneficio de la carrera administrativa un casi siempre 35% también a veces un 15% un casi nunca 5% y uno nunca 11,3% esto nos parece importantísimo Porque un prácticamente 78 por 8.8% dicen que efectivamente hay implementación de ascensos permanentemente en la dependencia Aunque un 15% dice a veces y un 16,3% dicen nunca o casi nunca.

Figura 11

7 - La Dirección de Recursos Humanos implementa acciones de ascensos en la carrera administrativa

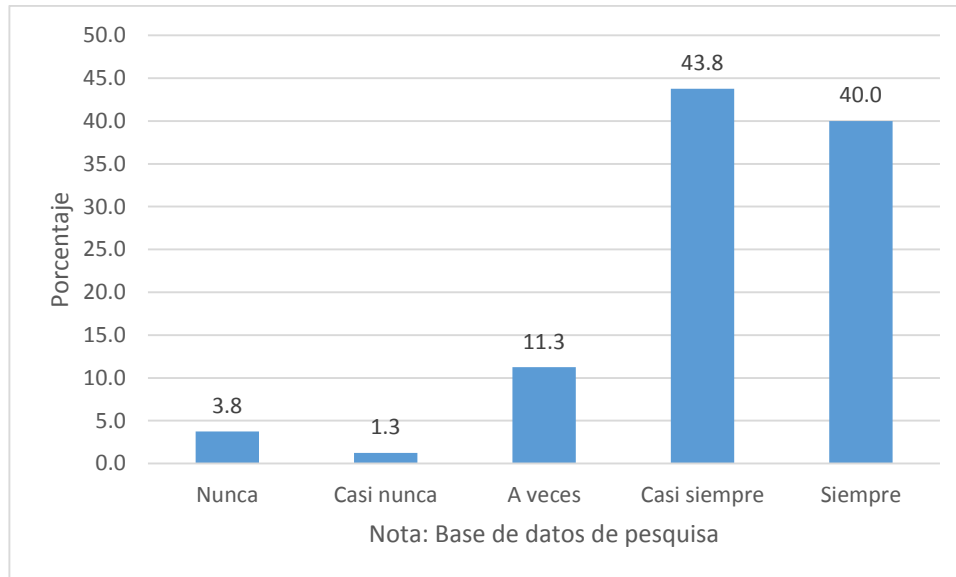


Nota. Base de datos

Una octava pregunta es si mi jefe inmediato se preocupa por contribuir a crear un ambiente laboral agradable casi siempre un 43,8% y un rotundo 40% dice que siempre aquí se podría hablar de un 83,8% que hablan de que hay un ambiente adecuado laboral que lo propicia el jefe inmediato superior, aunque uno se, 3% dice que a veces y un 3.8 que nunca y 1,3 que casi nunca se podría señalar de que hay un ambiente laboral adecuado propiciado por el jefe inmediato superior.

Figura 12

8 - Mi jefe inmediato se preocupa por contribuir a crear un ambiente laboral agradable

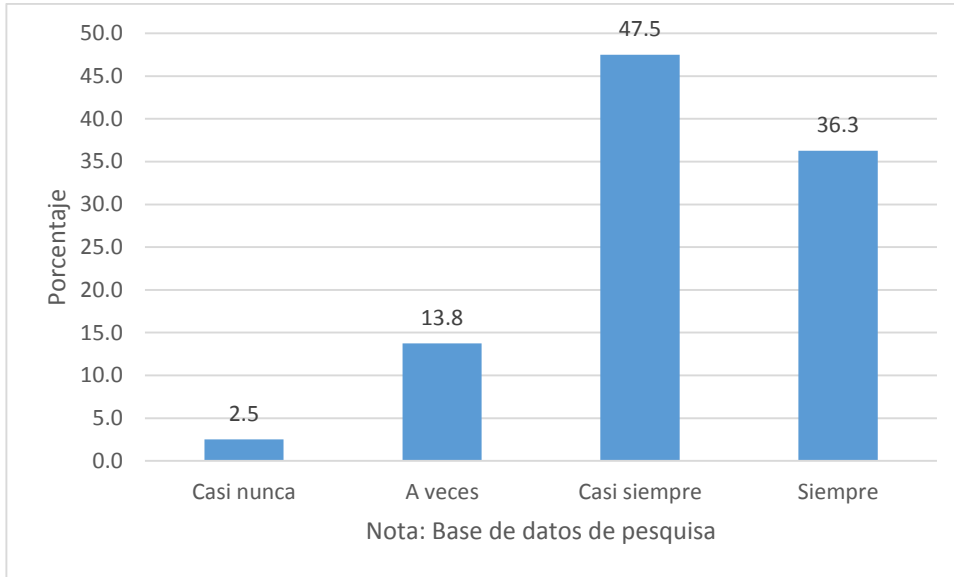


Nota. Base de datos

Una novena pregunta señala que cuenta con el equipamiento y recursos necesarios para el adecuado ejercicio de las funciones un 36,3% dice que siempre un 47,5 dice casi siempre aquí se podría en la práctica hablar de más o menos un 83% que señalan que sí se cuenta con los equipamientos y recursos necesarios para el adecuado ejercicio de las funciones, aunque a veces 13,8 y casi nunca 2.5%, por lo que el 80% de los colaboradores dicen que siempre y casi siempre cuentan con el equipamiento y recursos para el adecuado ejercicio de sus funciones y un 20% dice que casi nunca y a veces cuentan con el equipamiento y recursos para el adecuado ejercicio de sus funciones.

Figura 13

9 - Cuento con el equipamiento y recursos necesarios para el adecuado ejercicio de mis funciones

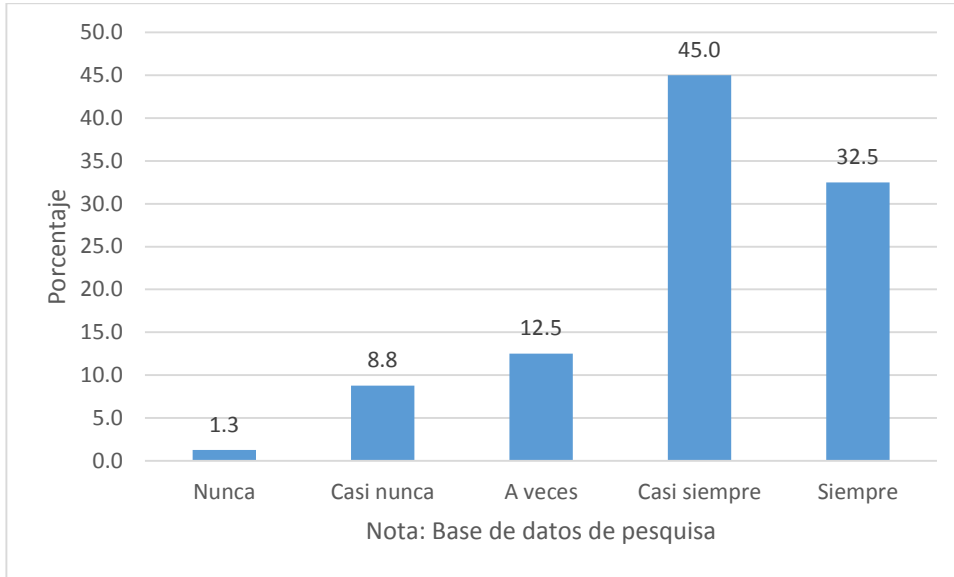


Nota. Base de datos

Respecto al salario si este salario se paga en el momento adecuado en el tiempo o donde se señala que es importante observar que se cumple con la remuneración Entonces se está diciendo que un 32,5% dice que siempre un 45% casi siempre un 12,5% a veces y un 8,8 casi nunca 1,3% nunca aquí por ejemplo se podría sumar que un 77,5% señalan que sí efectivamente reciben su pago Justo a tiempo en el momento adecuado.

Figura 14

10 - Recibo mi pago a tiempo

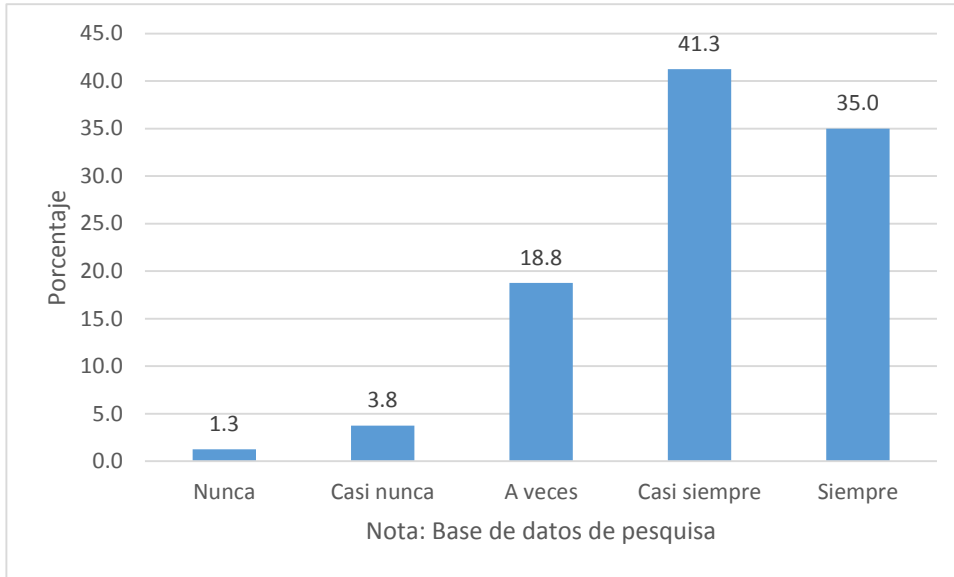


Nota. Base de datos

Una pregunta 11 de señala si la limpieza de los ambientes es adecuada Bueno aquí un 76,3% señala que sí efectivamente hay un ambiente adecuado bastante limpio casi siempre y siempre Y luego a veces un 18,8% y un mínimo de 3,8 casi nunca y 1,3% nunca.

Figura 15

11 - La limpieza de los ambientes es adecuada

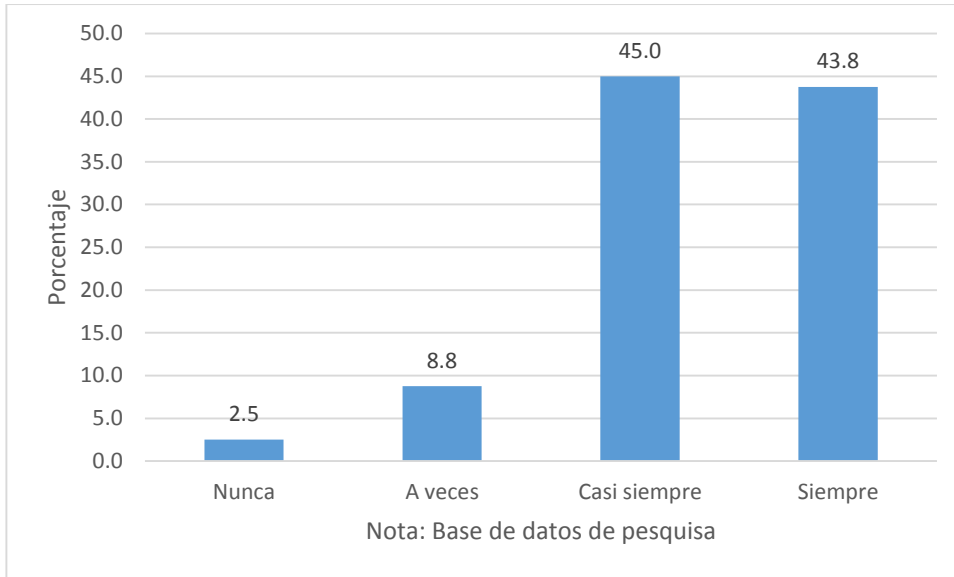


Nota. Base de datos

La pregunta 12 se refiere a que si conozco Cómo está organizada la municipalidad de Torata Quiénes son los funcionarios quién depende de quién qué gerencia sugerencias oficinas existen Aquí sí los trabajadores en un prácticamente 88,8% señalan que siempre y casi siempre conoce la estructura de la municipalidad. Un mínimo de 8,8% a veces y un 2,5% no conoce. Por lo que un 80% de los colaboradores dice que siempre y casi siempre conocen como esta organizada la Municipalidad Distrital de Torata, quienes son los funcionarios, quien depende de quién, que gerencias, subgerencias y oficinas existen y un 20% dice que nunca y a veces conocen como está organizada la Municipalidad Distrital de Torata, quienes son los funcionarios, quien depende de quién, que gerencias, subgerencias y oficinas.

Figura 16

12- Conozco como está organizada la Municipalidad de Torata, quienes son los funcionarios, quien depende de quién; que gerencias, subgerencias, oficinas existen

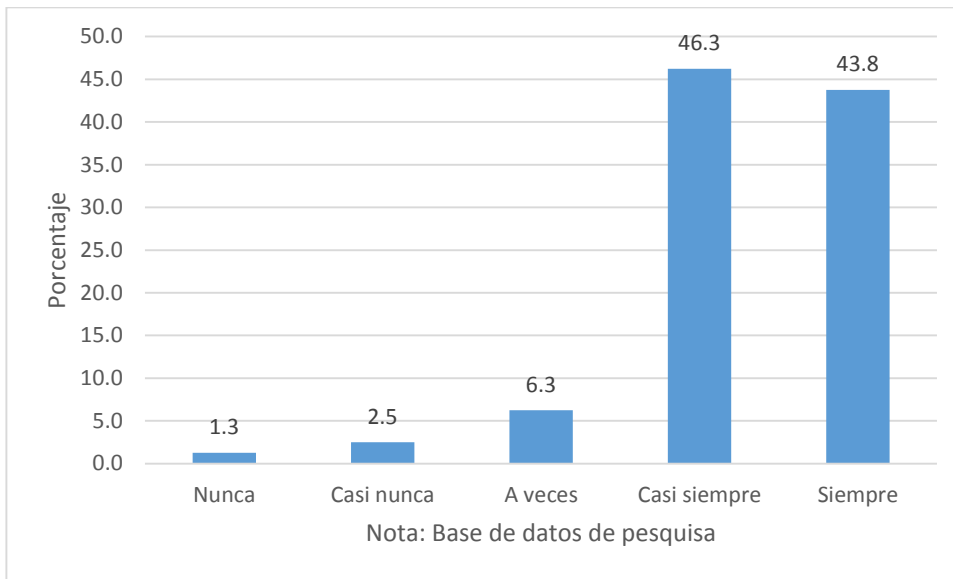


Nota. Base de datos

La pregunta 13 señala si se conoce a qué se dedica la municipalidad de Torata, que ella presta servicios públicos y ejecuta proyectos de inversión pública. Al respecto, efectivamente un casi siempre y siempre aglomera al 90,1% de respondientes. Un casi siempre 46,3% y siempre un 43,8% a veces 6,3% 2,5% casi nunca y 1,3% nunca. Entonces hay un sólido criterio de saber a qué se dedica la municipalidad y es conciencia en los propios trabajadores de esta realidad.

Figura 17

13 - Conozco a qué se dedica la Municipalidad de Torata, presta servicios públicos y ejecuta proyectos de inversión pública.

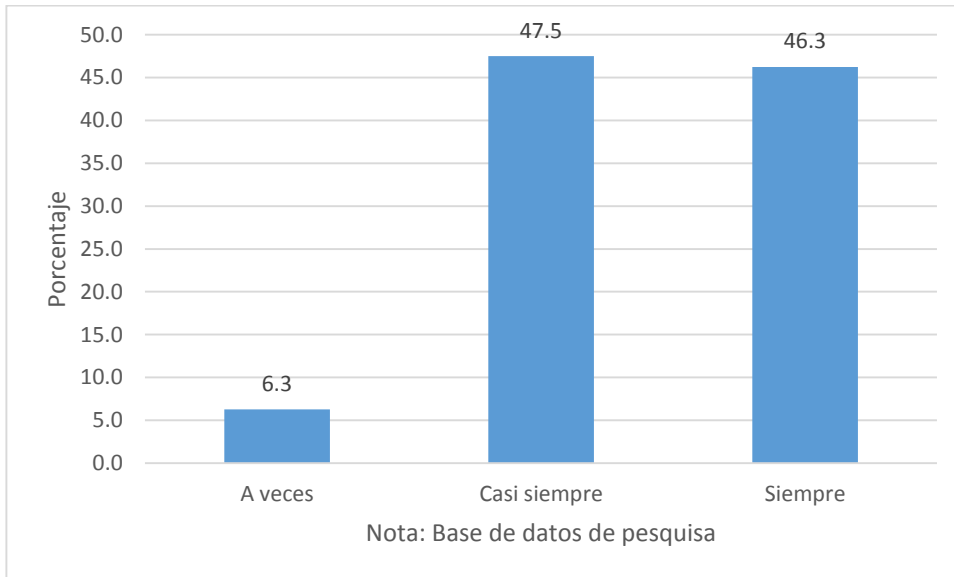


Nota. Base de datos

La pregunta 14 fue si se conocen las tareas o funciones especiales que deben realizar en sus puestos de trabajo. Aquí hay un contundente 47,5% casi siempre y un 46,3% siempre, se está hablando casi de un 94% que señala que efectivamente conoce las tareas, conoce las funciones a detalle que realizan en su puesto de trabajo, aunque hay un 6,3% que contestó A veces.

Figura 18

14 - Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi puesto de trabajo

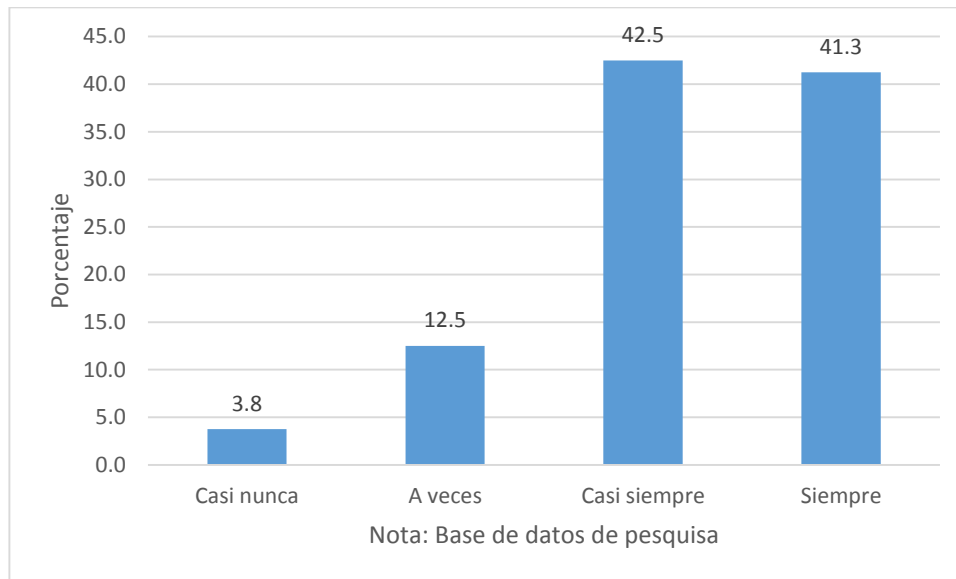


Nota. Base de datos

La pregunta 15 fue, si en la oficina para el cumplimiento de las funciones asignadas cuenta con cierto grado de autonomía conforme a los procedimientos y protocolos establecidos. Aquí un 42,5% dijo que casi siempre, un 41,3% siempre de tal manera que uno puede sumar y observar que el 83,8% señala que efectivamente para el cumplimiento de las funciones asignadas cuenta con grado de autonomía conforme los procedimientos y a todos los protocolos que a veces se establecen en las municipalidades. Aunque un 12,5% dijo a veces y un 3,8% dijo casi nunca. Por lo que el 80% de los colaboradores dice que siempre y casi siempre cuentan con autonomía para cumplir con sus funciones asignadas y un 20% casi nunca y a veces cuentan con autonomía para cumplir con sus funciones asignadas.

Figura 19

15 - En mi oficina para el cumplimiento de las funciones asignadas cuento con cierto grado de autonomía conforme a los procedimientos y protocolos establecidos

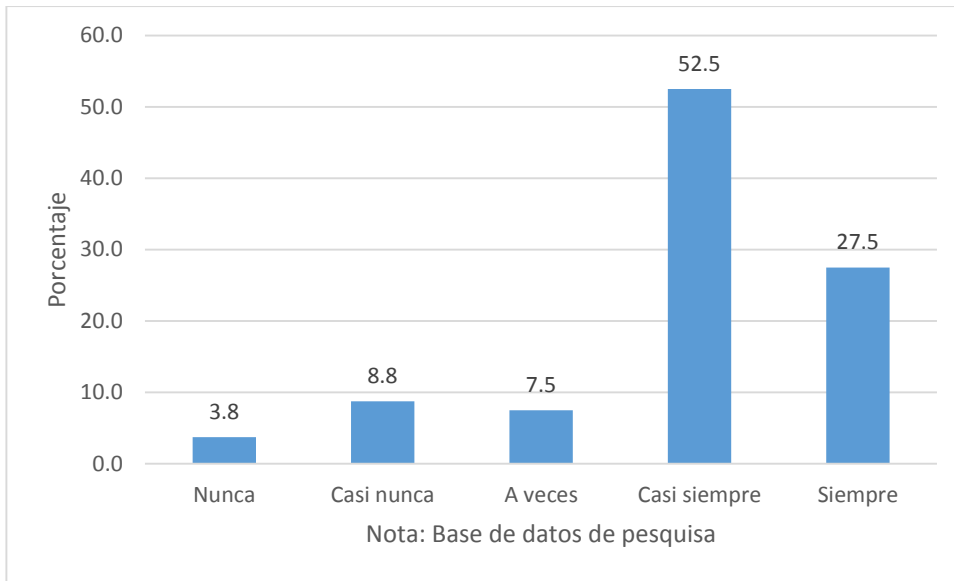


Nota. Base de datos

La pregunta 16 señala si en la oficina se realizan reuniones periódicas con todo el personal para evaluar y mejorar su desempeño. Aquí hay un contundente casi siempre con un 52,5% Aunque un siempre de 27,5% que es mucho más bajo pero que entre siempre y casi siempre se podrá observar que hay un 80% de aceptación. Un 7,5% señala a veces un 8,8% casi nunca y un 3,8% nunca, aquí Lo importante es observar sí en la oficina se realizan reuniones periódicas para la comunicación de la problemática de la oficina.

Figura 20

16 - En mi oficina se realizan reuniones periódicas con todo el personal para evaluar y mejorar su desempeño

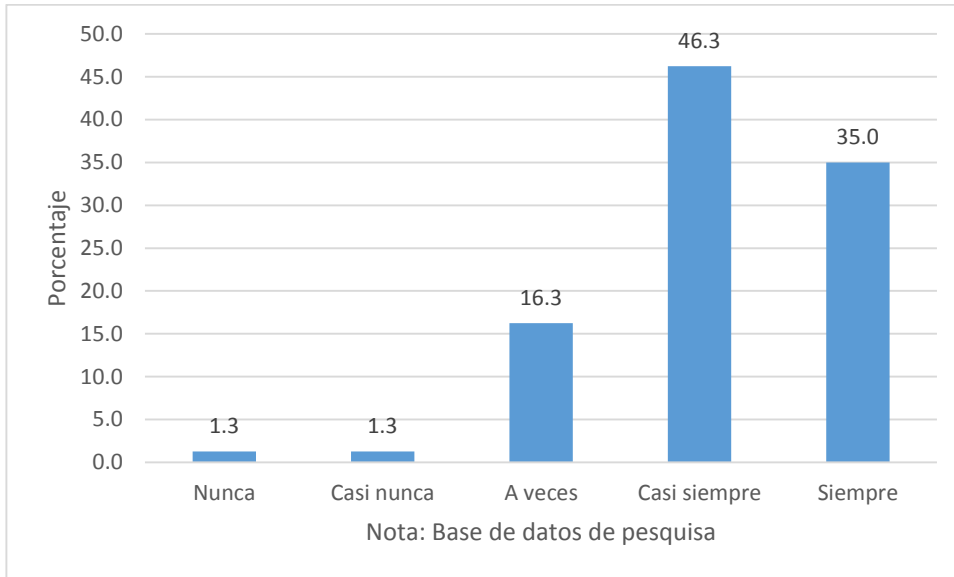


Nota. Base de datos

La pregunta 17 señala que la información de interés para todos llega de manera oportuna a la persona indicada. Aquí se denota comunicación rápida, comunicación veloz, comunicación que permite un conocimiento sensibilizado para todos. Aquí por ejemplo un 35% dice siempre, un 46,3% casi siempre un 16,3% de a veces y un casi nunca 1,3 y nunca uno, tres por ciento aquí se podría definir que la información de interés llega de manera oportuna, en la práctica es un 81,3%, que así lo afirma y eso es valedero.

Figura 21

17 - La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona

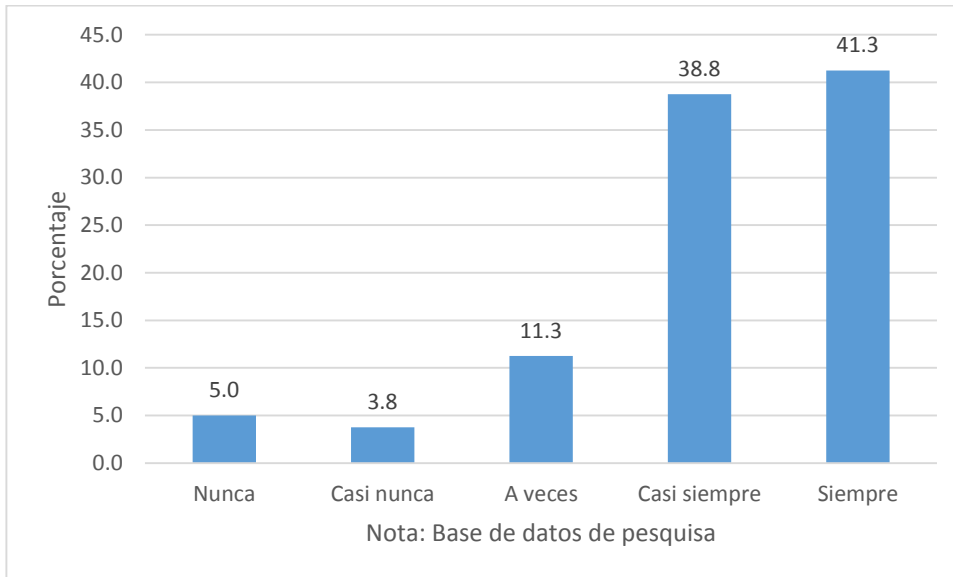


Nota. Base de datos

La pregunta 18 señala si el jefe informa los acuerdos y acciones de coordinación realizados con otras oficinas. Definitivamente un 41,3% dicen que siempre se informa, un 38,8% dice que casi siempre. Entonces se dice que el jefe informa y la percepción de los trabajadores es que en un 80,2% definitivamente el jefe informa a los acuerdos y son conscientes de ello. Aunque no lo son, 3% dice que a veces un 3.8% dice casi nunca y un 5% dice que nunca.

Figura 22

18 - El jefe informa los acuerdos y acciones de coordinación realizados con otras oficinas

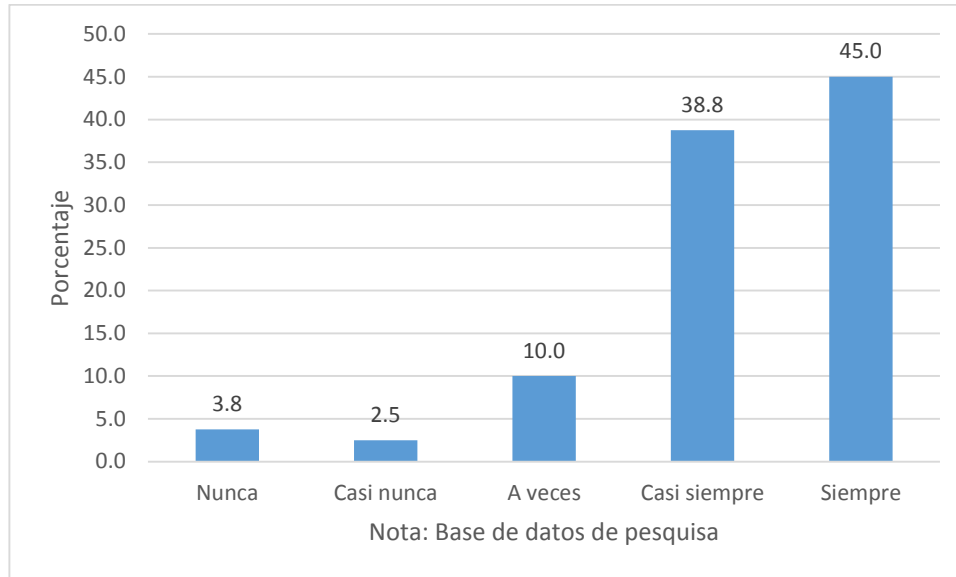


Nota. Base de datos

La pregunta a 19 señala si la relación con su jefe inmediato es de confianza y apoyo recíproco efectivamente un 83.8% dicen que siempre o casi siempre. A veces un 10% y nunca y casi nunca el 6.3%.

Figura 23

19 - Siente que su relación con su jefe inmediato es de confianza y apoyo recíproco

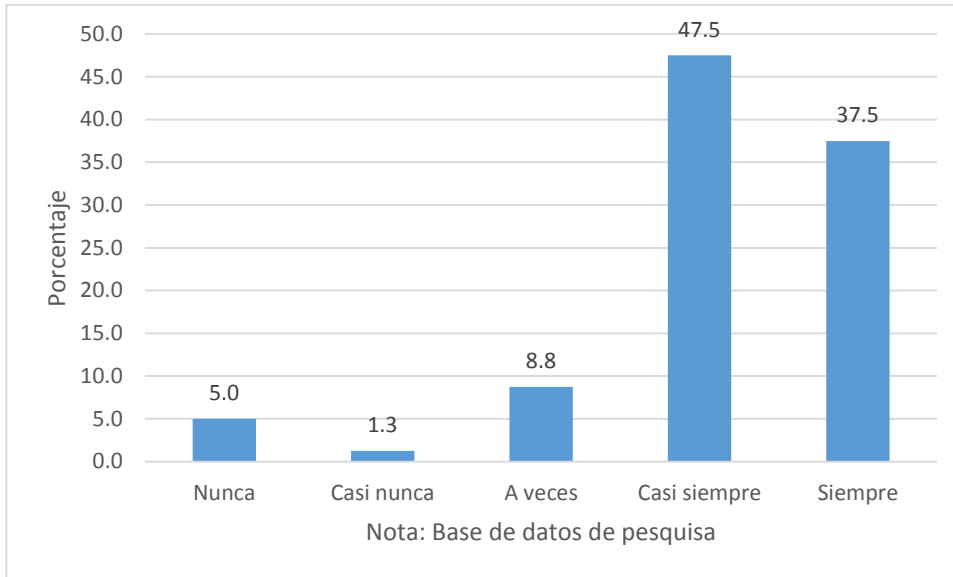


Nota. Base de datos

La pregunta 20 señala si la remuneración es adecuada en relación con el trabajo que se realiza, al respecto un 37,5% señaló que efectivamente siempre, para ellos desde su punto de vista la remuneración resulta la más adecuada en función al trabajo realizado un 47,5% señala que casi siempre hay una relación entre remuneración y trabajo realizado un 8,8% dice que a veces pero 1,3% casi nunca y un 5% nunca resulta entonces que el 85% para ser exactos, señalan de que hay una remuneración adecuada al trabajo que se realiza.

Figura 24

20 - Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo

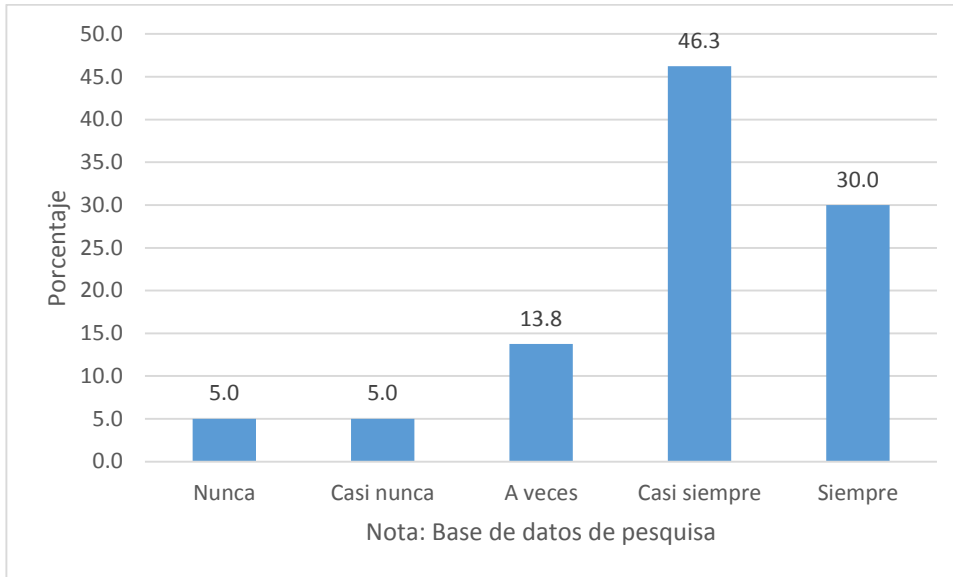


Nota. Base de datos

La pregunta 21 fue, si el sueldo que percibe satisface las necesidades básicas de un trabajador. Aquí por ejemplo un 76,3% señala que casi siempre y siempre resulta que se satisface dicha necesidad, un 13,8% a veces un 5,0% casi nunca y nunca un 5%. Se podría afirmar que hay una buena proporción que al menos perciben que el sueldo sí satisface las necesidades básicas de los trabajadores.

Figura 25

21 - El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas

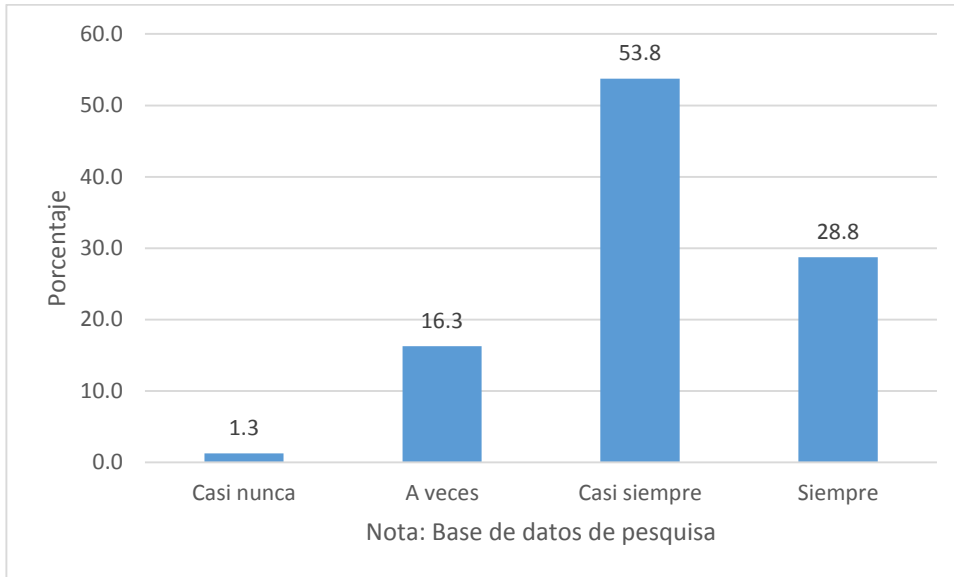


Nota. Base de datos

La pregunta 22 fue si nos sentimos responsables de los éxitos y fracasos de nuestra oficina. Al respecto dijeron siempre 28,8%, casi siempre 53,8% a veces 16,3% y 1,3% casi nunca. Aquí por ejemplo se puede observar que hay un 82,6% que señala que casi siempre o siempre ellos se sienten responsables de los éxitos o fracasos de la dependencia para la cual trabaja definitivamente no. Por lo que el 80% de los colaboradores dice que siempre y casi siempre se sienten responsables de los éxitos y fracasos de sus oficinas y un 20% dice que casi nunca y a veces se sienten responsables de los éxitos y fracasos de sus oficinas.

Figura 26

22 - Nos sentimos responsables de los éxitos y fracasos de nuestra oficina

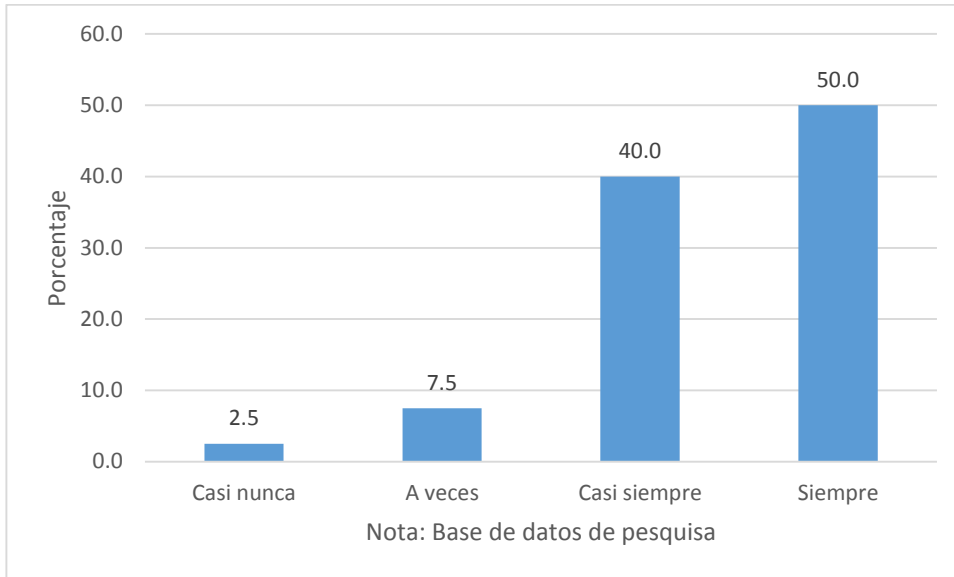


Nota. Base de datos

La pregunta 23 señala, si el trabajo contribuye al logro los objetivos de la organización, en ese sentido un 90% ratifica esta propuesta, que el trabajo sí va en busca de los objetivos de la organización, un 50% dice que siempre, un 40% es de casi siempre, un 7,5% a veces un 2,5% casi nunca. Esto es importante porque ahí el trabajador siente que es su trabajo, así colabora así contribuye al desarrollo y los objetivos de la corporación en este caso de la municipalidad distrital de Torata. Por lo que un 80% de los colaboradores dice que siempre y casi siempre sus trabajos contribuyen a logro de los objetivos de la organización y un 20% dice que casi nunca y a veces sus trabajos contribuyen a logro de los objetivos de la organización.

Figura 27

23 - Mi trabajo contribuye a logro de los objetivos de mi organización

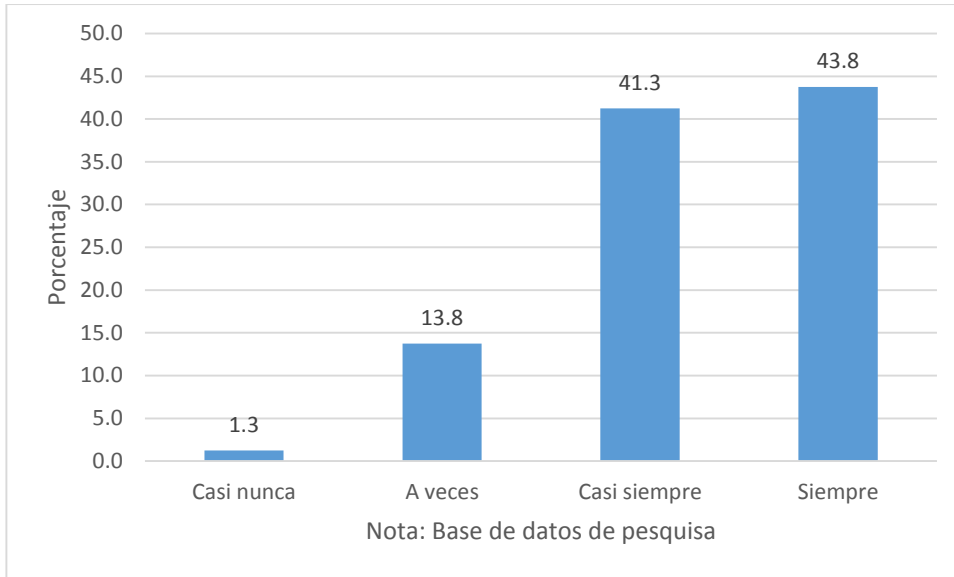


Nota. Base de datos

La pregunta 24 fue si el equipo de trabajo expresa su punto de vista aun cuando contradiga a los demás miembros, O sea hay liberalidad, hay el principio de libertad de opinión. En ese sentido el 43.8% dice que siempre, el 41,3% dice casi siempre, entonces se podría rápidamente arribar a que un 85,1% señala que efectivamente siempre, casi siempre, se puede expresar un punto de vista contradictorio y no hay ningún tipo de problema Un 13,8% dice que a veces y 1.3% casi nunca. Por lo que el 80% de los colaboradores dice que siempre y casi siempre pueden expresar su punto de vista aun cuando contradiga a los demás miembros y un 20% dice que casi nunca y a veces pueden expresar su punto de vista aun cuando contradiga a los demás miembros.

Figura 28

24 - En mi equipo de trabajo puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros

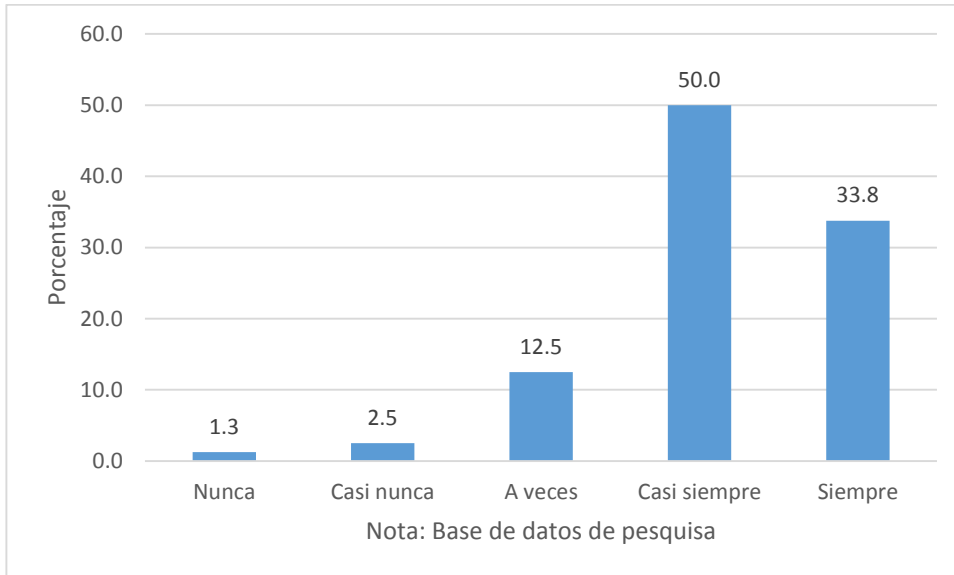


Nota. Base de datos

La pregunta 25 señala que las otras áreas de la oficina ayudan cuando uno los necesita definitivamente ellos señalan que siempre es así en un 33,8% ellos sienten el apoyo, sienten la ayuda de otras dependencias y un 50% señala que esto ocurre casi siempre, en buena cuenta el 83,8% señala que casi siempre o siempre otras áreas ayudan cuando se les necesita. El 12,5% dijo a veces y el 2,5% casi nunca y el 1,3% nunca. Aquí hay un peso sólido de ayuda mutua de trabajo integral.

Figura 29

25 - Las otras áreas de la oficina me ayudan cuando los necesito

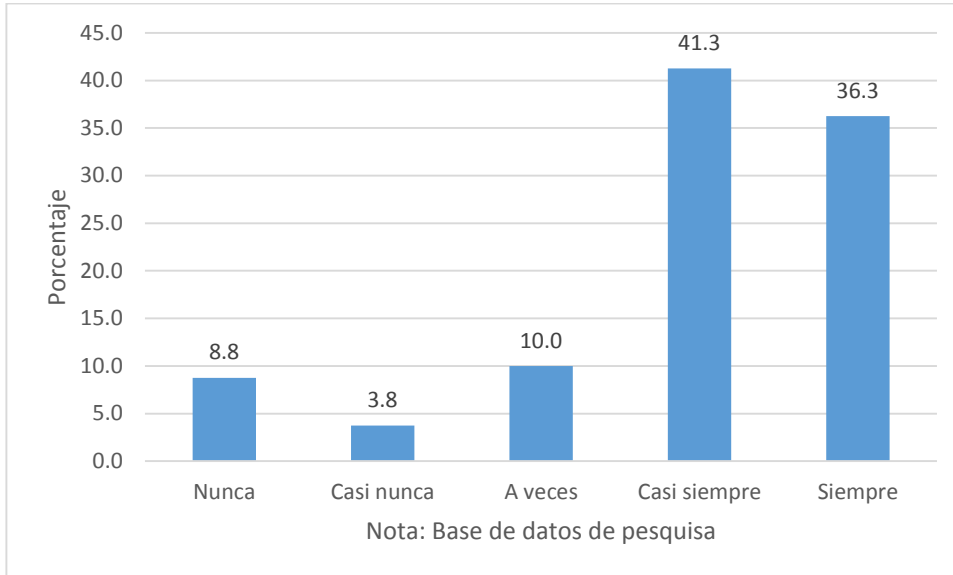


Nota. Base de datos

La pregunta 26 nos habla precisamente de una mejor posibilidad y productividad. Es sobre todo cuando se pregunta que existe un programa de capacitación para mejorar el trabajo que realizan los trabajadores, empleados. Ellos contestaron que efectivamente siempre un 36.3%. Siempre hay un programa de capacitación para mejorar el trabajo. Un 41,3% dijo que casi siempre y sumando ambas se podría entonces hablar de un 77,6% de que aceptan que hay un programa para mejorar el trabajo, Un 10% señala que a veces y un 3.8% casi nunca y un 8,8% nunca. En todo caso siempre está previsto un trabajo de capacitación un programa de capacitación para mejorar el trabajo realizar.

Figura 30

26 - Existe un programa de capacitación para mejorar el trabajo a realizar

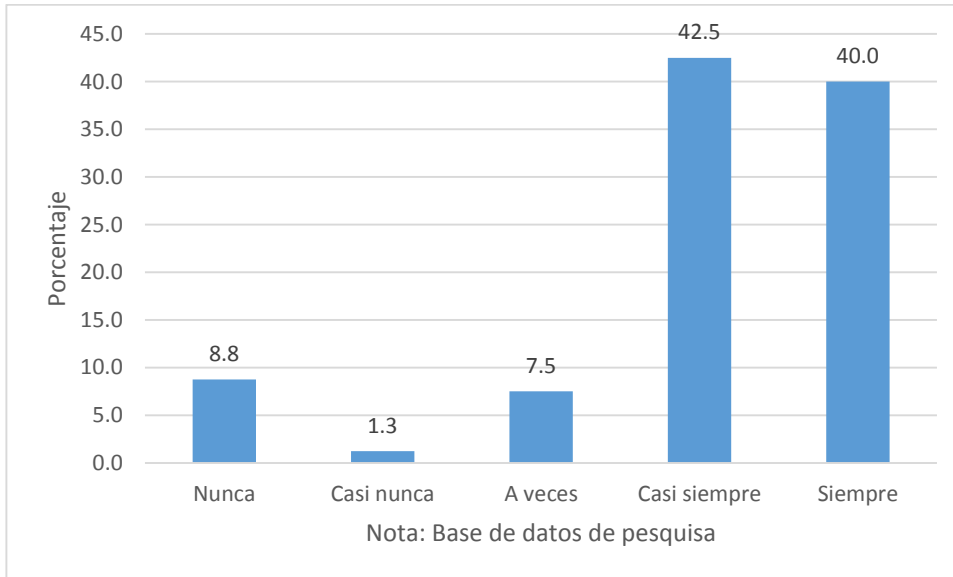


Nota. Base de datos

La pregunta 27 señala que si existe equidad en el acceso a la capacitación, que todos tienen las mismas oportunidades para poder mejorar su formación y poder servir mejor a la comunidad. Definitivamente un 40% dijo que siempre hay esa posibilidad, un 42,5% Casi siempre o sea un 82,5% señala que siempre o casi siempre hay esa equidad para acceder a la capacitación. Un 7,5% dijo que a veces, un 1,3% casi nunca y un 8,8% nunca. Entonces en ese sentido se puede afirmar que hay pues una receptividad respecto a un buen acceso a la capacitación.

Figura 31

27 - Existe equidad en el acceso a la capacitación



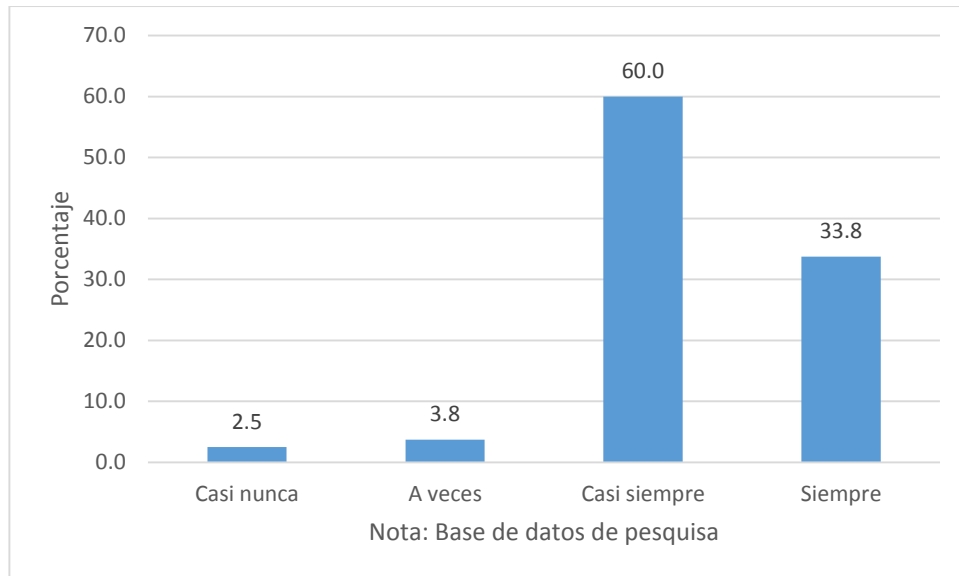
Nota. Base de datos

Sobre el desempeño laboral

La primera pregunta fue, si el trabajador tenía conocimiento de la misión institucional y los objetivos estratégicos institucionales, la pregunta era para saber hacia dónde va la institución denominada municipalidad distrital de Torata. Un 33.8% dijo que siempre, que tienen conocimiento de la misión institucional, un 60% casi siempre y un 3,8% a veces y un 2,5 que no tenía conocimiento de la misma. Se puede referir que un 94% de los colaboradores de la municipalidad sí tienen conocimiento de la misión y los objetivos estratégicos. Por lo que el 80% de los colaboradores dice que siempre y casi siempre tienen conocimiento de la misión institucional y los objetivos estratégicos institucionales y un 20% dice que casi nunca y a veces tienen conocimiento de la misión institucional y los objetivos estratégicos institucionales.

Figura 32

1 - Tiene conocimiento de la Misión Institucional y los Objetivos Estratégicos Institucionales

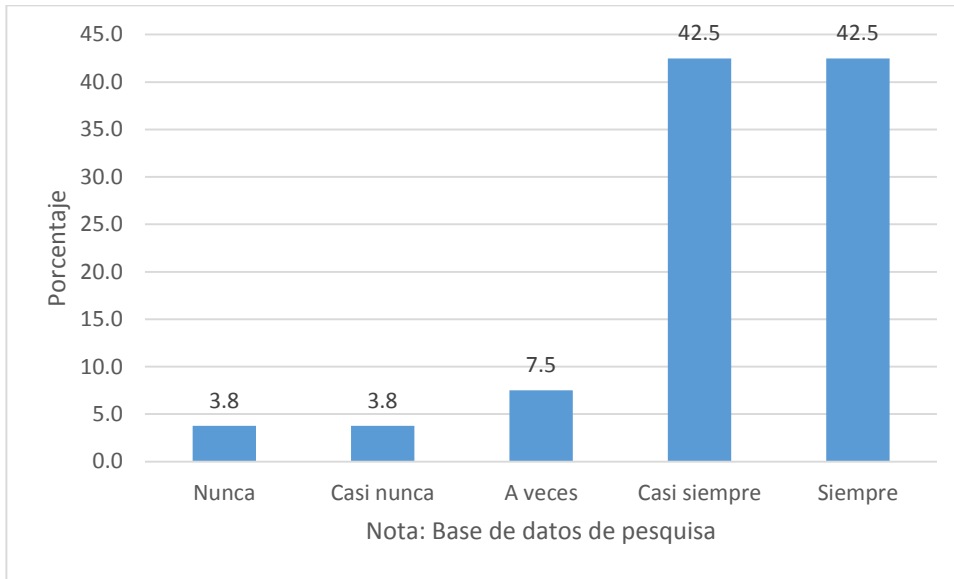


Nota. Base de datos

La segunda pregunta señala si el conocimiento de la programación anual es parte y vincula las actividades de su unidad orgánica. Al respecto dijeron siempre un 42,5% y casi siempre también un 42,5% o sea un 95% señala que sí tiene conocimiento de la programación anual de todas las acciones que se va a realizar en su oficina un 7,5% dijo que a veces y un 3,8% casi nunca y un 3,8% casi nunca.

Figura 33

2 - Tiene conocimiento de la programación anual de actividades de su unidad orgánica

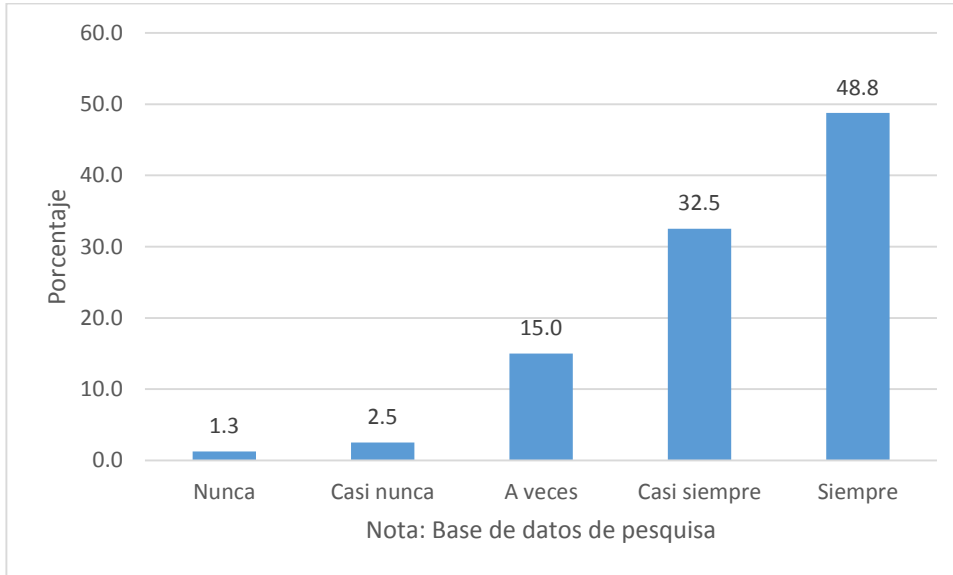


Nota. Base de datos

La tercera pregunta era si tiene conocimiento del proceso del presupuesto participativo, este que vincula, que procede a actuar de manera conjunta para poder impulsar, esto que nos parece desde ya una posibilidad enorme, como es el proceso de participación o el presupuesto participativo. El 48,8% dijo que sí tiene conocimiento, el 32,5% dijo que casi siempre tiene conocimiento de lo que va a ocurrir o cuándo se va a convocar al presupuesto participativo, un 15% a veces, un 2,5 casi nunca y 1.3% nunca. Quiere decir entonces que un casi 80% tiene conocimiento del presupuesto participativo de la municipalidad distrital.

Figura 34

3 - Tiene conocimiento del Proceso del Presupuesto Participativo

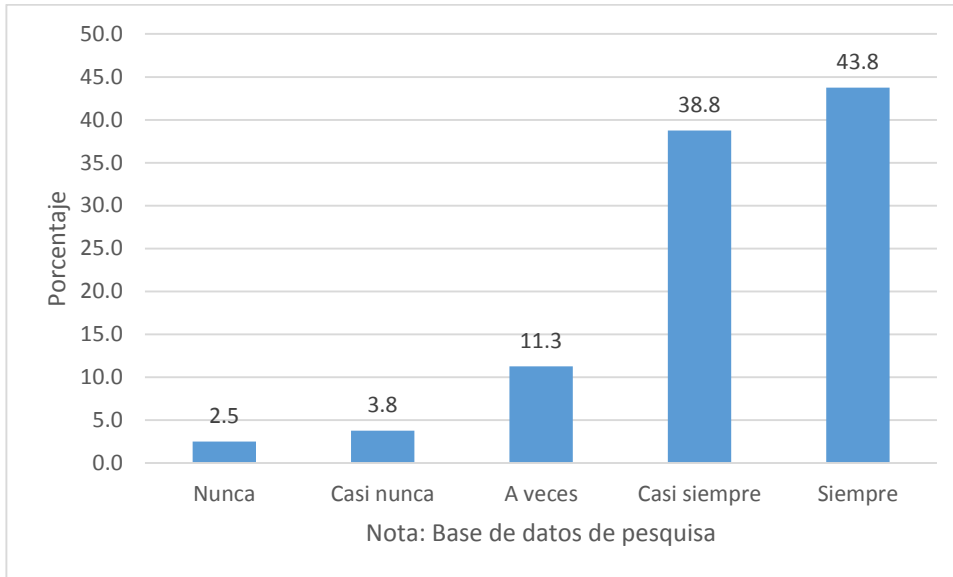


Nota. Base de datos

La cuarta pregunta era si tenían conocimiento del presupuesto por resultados aquí por ejemplo un 4,8% dijo que siempre, un 38,8% casi siempre, sí tenían conocimiento de este presupuesto por resultados, se comentó que sería de un 82,6% de los respondientes, que sí tienen conocimiento del presupuesto por resultados. Esta versión es muy importante para los niveles de productividad y servicio a la comunidad un 11,3% dijo que a veces un 3,8 casi nunca y un 2,5 nunca.

Figura 35

4 - Tiene conocimiento del Presupuesto por Resultados

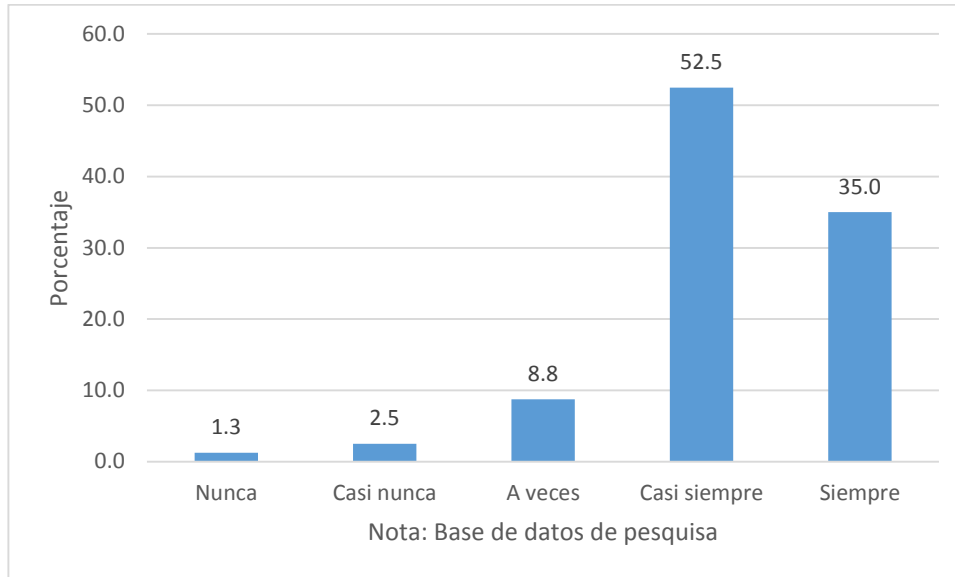


Nota. Base de datos

La quinta pregunta señala, Por ejemplo, si tiene conocimiento de reglamento de organización y funciones vigente aquí hay que señalar que un 87,5% dijo que sí tiene conocimiento del reglamento de organización y funciones, un 8,8% dijo que a veces, no siempre. Un 2,5 dijo casi nunca y un 1,3% Nunca. Que tienen conocimiento es contundente porque la mayoría de los funcionarios, empleados obreros conocen este reglamento de organización y funciones, vital para el manejo de las propias oficinas y de toda la dependencia.

Figura 36

5 - Tiene conocimiento del Reglamento de Organización y Funciones vigente (ROF)

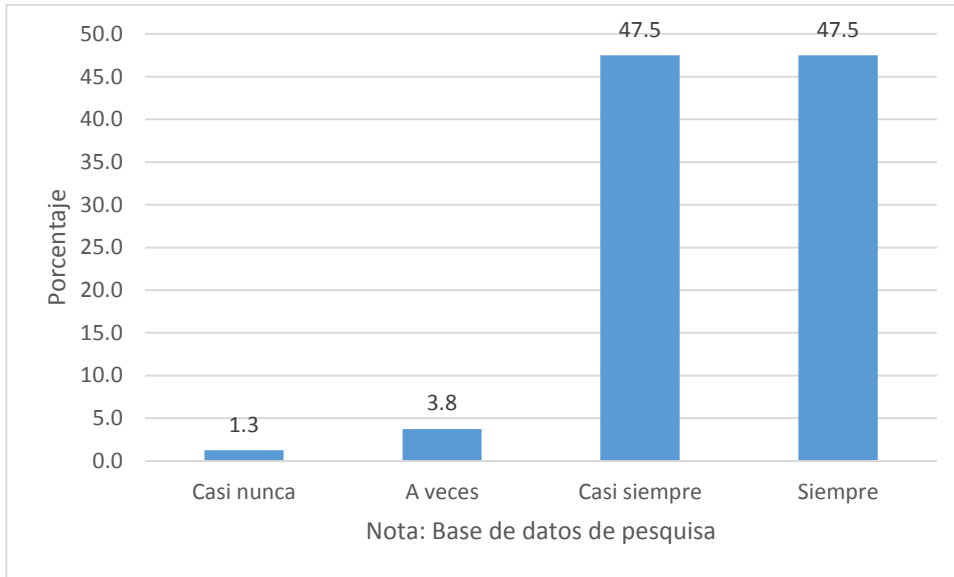


Nota. Base de datos

Una pregunta seis señala si tiene conocimiento de los sistemas administrativos de su área de trabajo aquí se puede decir que un 95% definitivamente tiene conocimiento de los sistemas tanto Casi siempre como siempre es preponderante relevante no y un pequeño 4,5,2% la práctica a veces 3,8% y casi nunca 1,3% si hay conocimiento de los sistemas administrativos. Por lo que un 80% de los colaboradores dice que siempre y casi siempre tienen conocimiento de los sistemas administrativos de su área de trabajo y un 20% dice que casi nunca y a veces tienen conocimiento de los sistemas administrativos de su área de trabajo.

Figura 37

6 - Tiene conocimiento de los sistemas administrativos de su área de trabajo

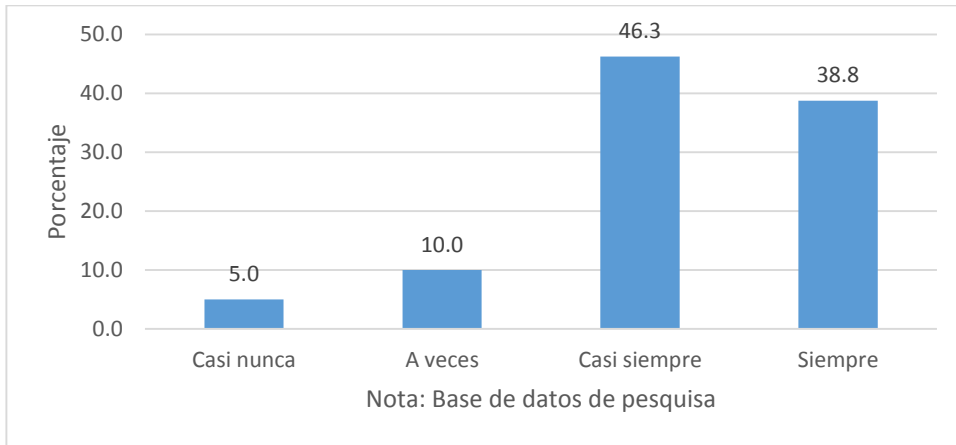


Nota. Base de datos

La pregunta 7 señala, si hay conocimiento del manual de procedimiento de su área de trabajo el denominado MAPRO aquí se puede señalar, por ejemplo, que un casi siempre 46,3% , un siempre 38,8%. Aquí hay un voluminoso 85% que definitivamente considera que hay una buena base para señalar que el procedimiento es conocido por los trabajadores un 15% señala que a veces o casi nunca conocen este manual de Procedimientos o procesos en la municipalidad distrital. Por lo que un 80% de los colaboradores dice que siempre y casi siempre tienen conocimiento del manual de procedimientos de su área de su trabajo – MAPRO y un 20% dice que casi nunca y a veces tienen conocimiento del manual de procedimientos de su área de su trabajo – MAPRO.

Figura 38

7 - Tiene conocimiento del Manual de Procedimientos de su área de trabajo -
MAPRO

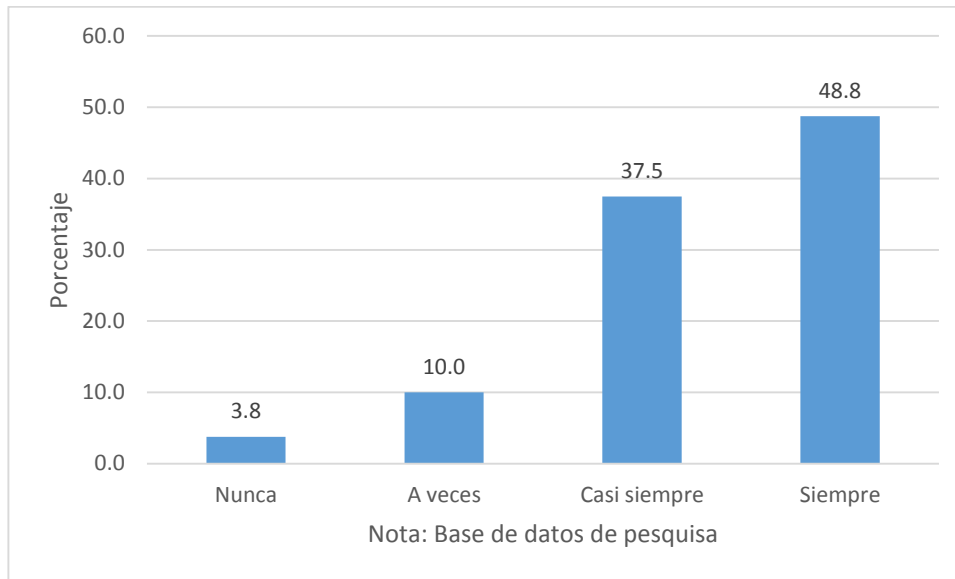


Nota. Base de datos

La pregunta 8 señala, que si el jefe conduce la oficina de manera adecuada. Al respecto no hay duda, un 48,8% señaló que siempre y casi siempre un 37,5%, se puede decir hasta definitivamente un 86% considera que sí, que el jefe se conduce de manera oportuna y adecuada en la municipalidad distrital. Por lo que un 80% de los colaboradores dice siempre y casi siempre el jefe conduce la oficina de manera adecuada y un 20% dice que a veces y nunca el jefe conduce la oficina de manera adecuada.

Figura 39

8 - El jefe conduce la oficina de manera adecuada

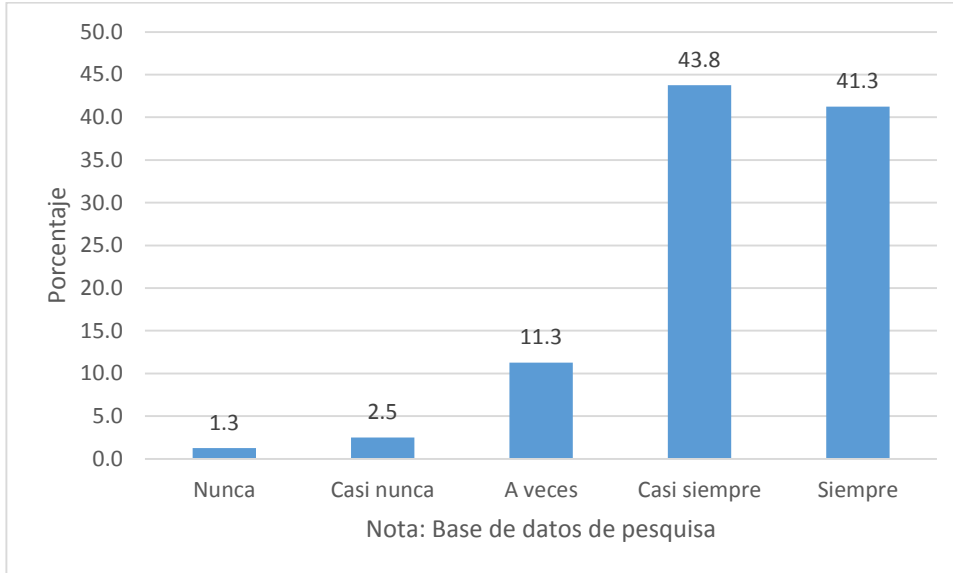


Nota. Base de datos

La pregunta 9 es, si el reglamento de control de asistencia y permanencia es funcional y se adecúa a las necesidades de los trabajadores y que no es con un espíritu imperativo sino que da concesiones y permite que los trabajadores puedan particularmente ser bastante útiles a este asunto así por ejemplo un 41,3% señala que siempre no el reglamento de control de asistencia y permanencia funcional Aunque un 43,8% dice que casi siempre un 11,3% a veces un 2,5% casi nunca y 1,3% nunca Acá hay un contundente 85,1% que señala que el control es adecuado y funcional.

Figura 40

9 - El Reglamento de control de asistencia y permanencia es funcional

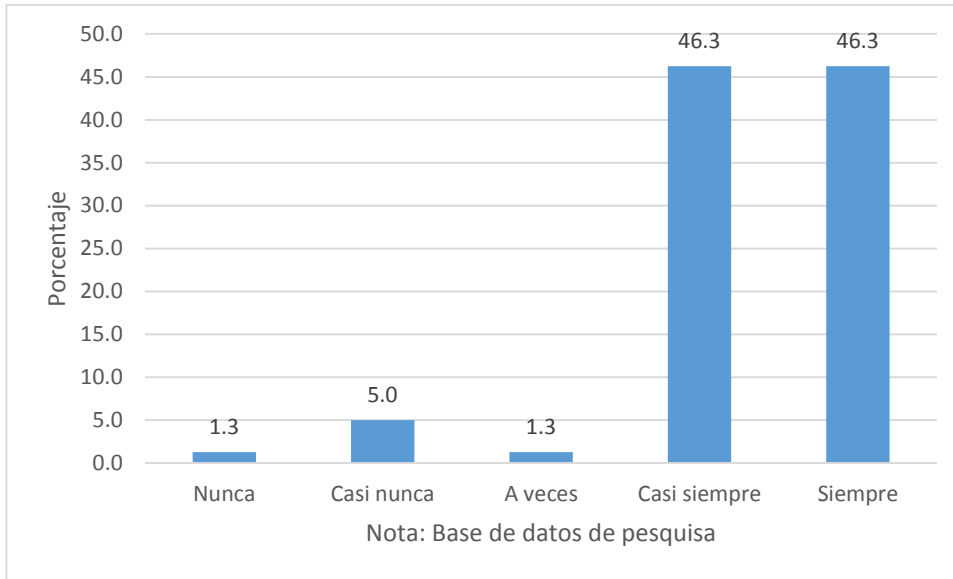


Nota. Base de datos

La décima pregunta señala que la asignación de material de oficinas y equipos facilita el trabajo. Respondieron, siempre un 46,3%, casi siempre un 46,3% y obviamente 11,3% a veces, un 5% casi nunca y un 1,3% nunca. O sea que hay una buena satisfacción del trabajo que se viene percibiendo a raíz de que hay una asignación de material de oficina y equipos que facilitan el trabajo.

Figura 41

10 - La asignación de material de oficina y equipos facilita el trabajo

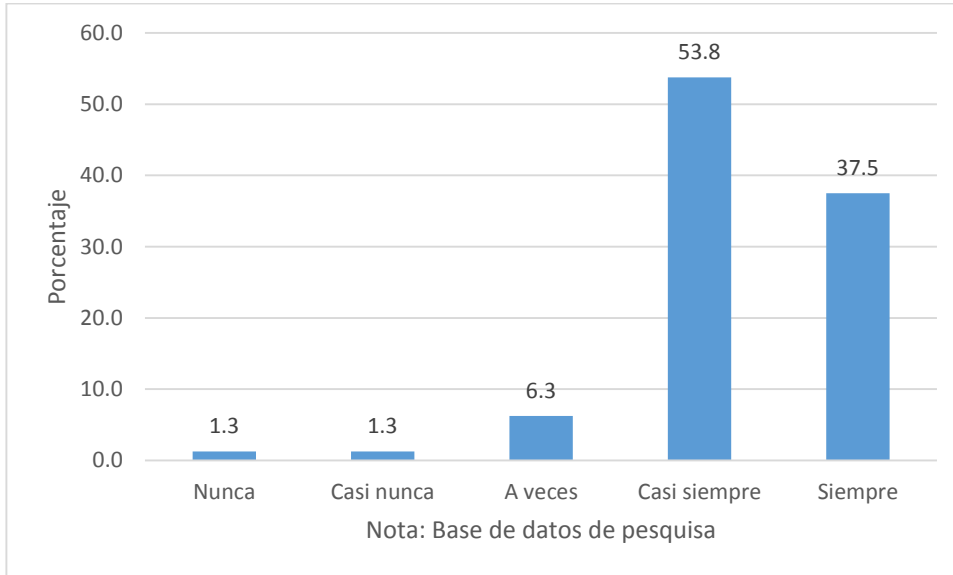


Nota. Base de datos

La pregunta 11 fue si el jefe monitorea el desempeño de los servidores y con respecto a su cargo. Un 37,5% dijo que siempre, un 53,8% dijo casi siempre, aquí hay un contundente 83% que definitivamente marca la Pauta. Pauta no que nos permite observar que hay un contundente 91,3%.

Figura 42

11 - El jefe inmediato monitorea el desempeño de los servidores a su cargo

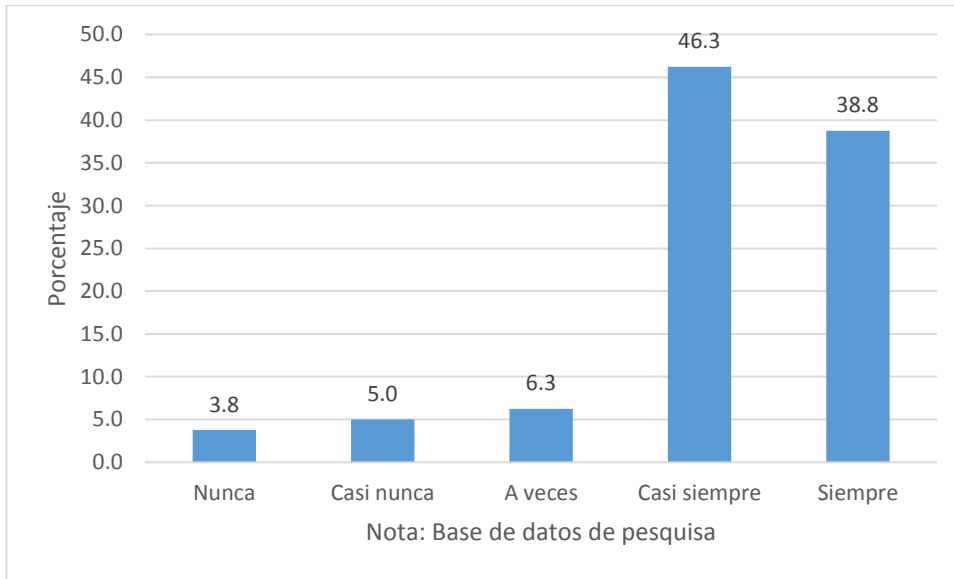


Nota. Base de datos

La pregunta 12 precisa si se lleva a cabo reuniones de evaluación del cumplimiento de las actividades programadas en su área de trabajo. Definitivamente un 38,8% dijo que siempre un 46,3% casi siempre y un mínimo de 6,3% a veces un 5% casi nunca y un 3,8% nunca. O sea que se lleva a cabo reuniones de evaluación del cumplimiento de las actividades programadas en su área de trabajo definitivamente.

Figura 43

12 - Se lleva a cabo reuniones de evaluación del cumplimiento de las actividades programadas en su área de trabajo

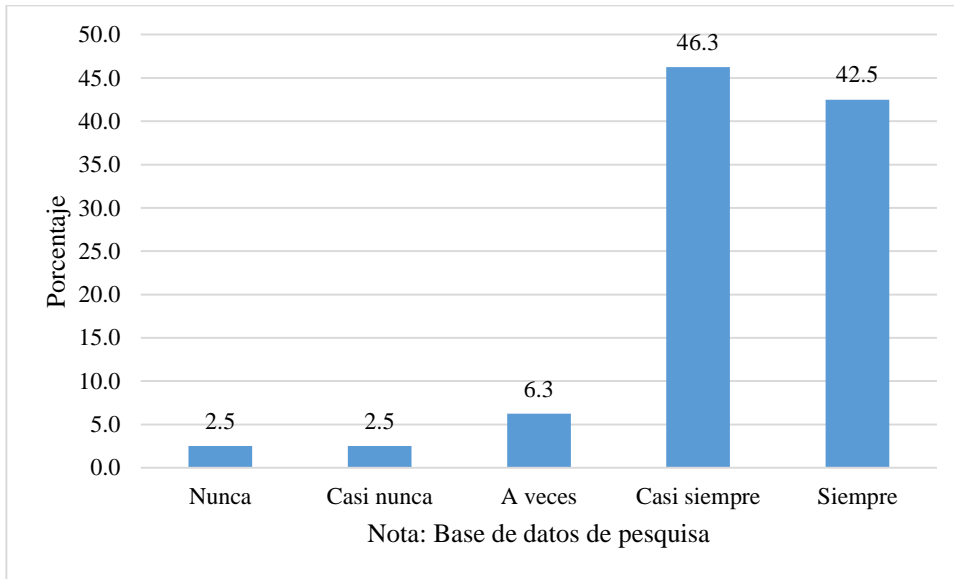


Nota. Base de datos

La pregunta 13 señala si se ha implementado los correctivos para para el adecuado cumplimiento de las actividades programadas. De esa manera un 42,5 dice que siempre un 46,3 casi siempre un 6,3% a veces un 2,5 casi nunca y un 2,5 nunca entonces se puede afirmar que un 88,8% está totalmente de acuerdo en que sí se han implementado programas correctivos para el adecuado cumplimiento de las actividades programadas.

Figura 44

13 - Se ha implementado los correctivos para el adecuado cumplimiento de las actividades programadas



Nota. Base de datos

4.2. Contrastación de hipótesis

Relación del clima institucional y desempeño laboral

Se realizó prueba de hipótesis con el propósito de determinar las relaciones entre las variables de estudio. Previo a este paso, se realizó una prueba de normalidad paramétrica de KolmogorovSmirnov con $P_v=0.00$ y se concluyó que los datos de las variables no presentaban normalidad. La prueba de hipótesis se realizó mediante la prueba de correlación Rho de Spearman. Se propone la siguiente hipótesis:

Ho: No existe relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023.

H1: Existe relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023.

Tabla 2

Correlaciones

			Clima institucional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	1.000	,342**
		Sig. (unilateral)		0.001
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,342**	1.000
		Sig. (unilateral)	0.001	
		N	80	80

Nota. Base de datos

Con una probabilidad de error 0.01% Existe relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023, con un signo del coeficiente de 0.342 positiva y directa, con un coeficiente de relación Rho de Spearman 0.342 es baja.

4.3. Relación entre el potencial humano y el desempeño laboral

Con el objeto de determinar la relación entre las variables de estudio se realizado la prueba de hipótesis. Previo a dicho procedimiento se ha realizado la prueba paramétrica de normalidad Colmogorov Smirnov con un $P_v=0.00$, concluyendo que los datos de las variables no presentan normalidad, por tanto; se

ha realizado la prueba de hipótesis con la prueba de correlación de Rho de Spearman. Se plantea la siguiente hipótesis:

Ho: No Existe relación entre el potencial humano y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023.

H1: Existe relación entre el potencial humano y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023.

Tabla 3

Correlaciones

			Dimensión: potencial humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión: potencial humano	Coefficiente de correlación	1.000	,791**
		Sig. (unilateral)		0.000
		N	80	80
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,791**	1.000
		Sig. (unilateral)	0.000	
		N	80	80

Nota. Base de datos

Según la Tabla N° 03, se visualiza que con una probabilidad de error 0.01%, existe relación entre el potencial humano y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023, según el signo de coeficiente la relación es positiva y directa, con un coeficiente de relación Rho de Spearman 0.791 es bastante significativo. Aquí sí se podría afirmar que ante una variación de la dimensión potencial humano definitivamente varía también el clima institucional en favor dado de que hay un incremento del potencial humano.

4.4. Relación entre el diseño institucional y el desempeño laboral

Con el objetivo de determinar la relación entre las variables de estudio se realizó la prueba de hipótesis. Previo a dicho procedimiento se ha realizado la prueba paramétrica de normalidad Colmogorov Smirnov con un $P_v=0.02$, concluyendo que los datos de las variables no presentan normalidad, por tanto; se ha realizado la prueba de hipótesis con la prueba de correlación de Rho de Spearman. Se plantea la siguiente hipótesis:

Ho: No Existe relación entre el diseño institucional y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023.

H1: Existe relación entre el diseño institucional y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023.

Tabla 4

Correlaciones

			Dimensión: diseño institucional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión: diseño institucional	Coefficiente de correlación	1.000	,719**
		Sig. (unilateral)		0.000
		N	80	80
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,719**	1.000
		Sig. (unilateral)	0.000	
		N	80	80

Nota. Base de datos

Según la Tabla N° 04, se visualiza que con una probabilidad de error 0.01%, existe relación entre el diseño institucional y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023, según el signo de coeficiente la relación es positiva y directa, con un coeficiente de relación Rho de Spearman 0.719 es bastante significativo. Aquí sí se podría afirmar que ante una variación de la dimensión diseño institucional definitivamente varía también el clima institucional en favor dado de que hay un incremento del diseño institucional.

4.5. Relación entre la cultura institucional y el desempeño laboral

Con el objetivo de determinar la relación entre las variables de estudio se realizó la prueba de hipótesis. Previo a dicho procedimiento se ha realizado la prueba paramétrica de normalidad Colmogorov Smirnov con un $Pv=0.00$, concluyendo que los datos de las variables no presentan normalidad, por tanto; se ha realizado la prueba de hipótesis con la prueba de correlación de Rho de Spearman. Se plantea la siguiente hipótesis:

Ho: No Existe relación entre la cultura institucional y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023.

H1: Existe relación entre la cultura institucional y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023.

Tabla 5**Correlaciones**

			Dimensión: cultura institucional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión: cultura institucional	Coefficiente de correlación	1.000	,552**
		Sig. (unilateral)		0.000
		N	80	80
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,552**	1.000
		Sig. (unilateral)	0.000	
		N	80	80

Nota. Base de datos

Según la Tabla N° 05, se visualiza que con una probabilidad de error 0.01%, existe relación entre la cultura institucional y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023, según el signo de coeficiente la relación es positiva y directa, con un coeficiente de relación Rho de Spearman 0.552 es bastante significativo. Aquí sí se podría afirmar que ante una variación de la dimensión cultura institucional definitivamente varía también el clima institucional en favor dado de que hay un incremento de la cultura institucional.

4.3. Discusión de resultados.

De acuerdo con los resultados encontrados, existe una relación positiva, directa y baja (Rho de Spearman de 0,342) entre el clima institucional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Torata. Dichos resultados están se asemejan con Pino Laura (2021); que tuvo como resultado una relación positiva, directa y moderada (Rho de Spearman de 0.442), por lo que ambas investigaciones se han realizado en una institución pública, en donde muchas veces podemos encontrar estos índices ya que unos de los motivos es el salario económico y aparte de ello quedarse horas extras no remuneradas. Otro de los factores que influyen es la idoneidad de puestos en los cargos de gerentes, que muchas veces en el sector público los gerentes no cumplen con el perfil para poder ocupar cargos gerenciales, por lo que no tienen los conocimientos necesarios para poder administrar una institución.

Aunque las investigaciones encontraron una correspondencia positiva entre las variables, la magnitud de la correspondencia varía. Por ejemplo, el estudio de Romero Preciado mostró la correlación más fuerte (0.709), seguida por Navarro Lozada (0.706 global) y finalmente Porras Vigo con una correlación de 0.603. una de las razones de estos resultados es la diferencia entre la población encuestada, (Romero Preciado, 2023); tuvo una población de 23 colaboradores y Porras Vigo (2023); tuvo una población de 27 colaboradores.

Nadia Cardenas (2021) y Edwin Huamanyalli (2021), obtuvieron un Rho= 0.447 y 0.392, de estos resultados se puede decir que tienen una relación baja entre el clima institucional y el desempeño laboral, ya que ambas investigaciones se han realizado en el tiempo de pandemia, donde el covid-19 estaba en un punto alto en cuanto a víctimas mortales, entonces los colaboradores a margen de asistir a sus labores, tenían el temor a ser contagiados por el virus, esto dificultaba el poder relacionarse interpersonalmente entre colegas porque tenían que guardar la

distancia social obligatoria establecido por el gobierno impidiendo así un adecuado clima laboral y por consecuencia no podían ejercer un adecuado desempeño laboral ya que por ejemplo hoy día podían haber asistido a trabajar el 100% de los colaboradores y mañana podían haber asistido el 80% debido a los contagios y el aislamiento social.

Por otro lado Porras Vigo (2023), Morante Rojas (2023) y Alvites Espinoza (2020), realizaron sus investigaciones en el sector educativo y obtuvieron una relación alta y muy alta entre el clima institucional y el desempeño laboral ($Rho=0.603$, 0.548 y 0.957), podemos darnos cuenta de que en el sector educativo se maneja un adecuado clima institucional y por consecuencia un buen desempeño laboral, esto se debe a que los docentes deben demostrar en todo momento un manejo adecuado de sus relaciones interpersonales con sus colegas y sus alumnos ya que están educando futuros profesionales que la mayor parte de su niñez la pasan en el centro educativo y deben alimentarse de buenas enseñanzas por parte de los docentes.

De acuerdo con los resultados de Robles (2020), obtuvo un $Rho=0.886$ lo que nos quiere decir que la relación entre la variable clima institucional y el desempeño laboral tienen una relación muy alta, a diferencia en los resultados que se obtuvieron en la presente investigación ($Rho=0.342$). Esto se debe a que la investigación se ha realizado en una empresa privada, donde generalmente trabajan enfocados en cumplir sus metas y los gerentes velan por un manejo adecuado del clima institucional porque para ellos es importante el potencial humano para desarrollar un buen desempeño laboral. Además de que en las entidades privadas existen incentivos por cumplir con los objetivos propuestos y los colaboradores tienen mejores remuneraciones que las del sector público.

En cuanto a las dimensiones Cossio Hernandez (2018), obtuvo una relación positiva entre el potencial humano y el desempeño laboral con un $Rho=0.111$, haciendo un contraste con nuestros resultados obtenidos en esta dimensión ($Rho=0.791$) podemos decir que en ambas investigaciones existen relaciones positivas, sin embargo existe una diferencia considerable entre el nivel de relación. En la dimensión de diseño organizacional Cossio Hernandez (2018), obtuvo un $Rho=0.021$, el cual lo podemos contrastar con nuestros resultados en el cual se obtuvo un $Rho=0.719$, de la misma manera existe una diferencia considerable por lo que uno de los motivos fue de que en la investigación de Cossio Hernandez (2018), fue de que los directivos no se han preocupado por el desarrollo interior de la empresa ya que en ocasiones los puestos que ocupan no son los idóneos con el perfil que se necesitan.

Por último, en la dimensión de cultura organizacional podemos decir que Ascencio Vicente (2022), obtuvo un $Rho=0.808$, la cual nos indica que hay una relación muy alta, de igual manera en nuestro resultado obtenido fue de $Rho=0.552$ esto se debe a la buena administración que de la cultura dentro de la organización, trabajando con valores y además los colaboradores desempeñan sus funciones de acuerdo a las directivas vigentes de la organización. Por otro lado, tenemos a Cossio Hernandez (2018), que obtuvo un $Rho=0.232$, que, a diferencia de los resultados anteriores, se debe trabajar y darle mas importancia a la cultura organizacional ya que los colaboradores deben sentirse mas comprometidos en desarrollar sus funciones para el logro de sus objetivos.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Luego de haber analizado los datos de la investigación podemos llegar a las siguientes conclusiones:

- 1.- Estudios sugieren una relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Torata. Si bien esta conexión es baja, aún indica una relación positiva, aunque las predicciones basadas en esta relación deberían ser consideradas con cautela.
- 2.- Existe una relación significativa entre el desarrollo del potencial humano y el desempeño laboral en la Municipalidad. Esto resalta la importancia del recurso humano en la configuración del ambiente de trabajo.
- 3.- La estructura y diseño organizacional también tienen un impacto notable en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital.

4.- En cuanto a la influencia de la cultura institucional en el desempeño laboral de la Municipalidad, se identificó una correlación directa y moderada. Si bien hay una relación directa o positiva, esta no garantiza automáticamente un clima institucional óptimo, sino que su efecto es promedio en el mejoramiento del ambiente de trabajo.

5.2. Recomendaciones

Se pueden generar las siguientes recomendaciones para la Municipalidad Distrital de Torata:

- 1.- En lo que respecta al clima Institucional y Ejercicio Laboral, Se deben reevaluar las métricas, dado que la correlación entre el clima institucional y el ejercicio laboral es baja, sería prudente reevaluar las métricas utilizadas para medir ambas variables. Posiblemente, ciertos factores cruciales están siendo pasados por alto. Además, se debe implementar Iniciativas Graduales, puesto que un cambio significativo en una variable solo conlleva a un cambio moderado en la otra, sería recomendable implementar cambios graduales y medir regularmente su impacto.
- 2.- En relación al potencial Humano de debe Invertir en Desarrollo del Talento, dado que hay una alta correlación entre el potencial humano y el ejercicio laboral, este sugiere que la inversión en capacitación, desarrollo y bienestar del personal tendrá un impacto sustancial en el clima laboral. Programas de formación y desarrollo continuo podrían ser cruciales. En ese proceso se debe generar reconocimiento y Retención de los colaboradores que generen mejor impacto directo del potencial humano en el clima institucional e implementar programas de reconocimiento y retención puede fortalecer aún más este vínculo.
- 3.- En cuanto al diseño Institucional es preciso una revisión de la estructura. Dado que hay correlación significativa entre el diseño institucional y el clima laboral.

Se sugiere que podría ser beneficioso revisar y, si es necesario, reestructurar ciertos gerencias o equipos para optimizar la comunicación y la colaboración. En ese sentido se debe proponer la inclusión de empleados en Cambios Institucionales: Asegurar que los empleados estén involucrados y consultados en cualquier cambio institucional puede aumentar su compromiso y satisfacción.

4.- La Cultura Institucional resulta importante y se debe promover Valores Institucionales, aunque la correlación es moderada, todavía hay un impacto notable. En ese sentido se debe fomentar valores institucionales claros y alinearlos con las expectativas y metas de los empleados, esto puede mejorar aún más el clima laboral.

5- Es razonable realizar encuestas y Feedback Continuo, dada la naturaleza "moderada" de esta correlación, sería útil implementar encuestas regulares y sistemas de retroalimentación para entender mejor cómo la cultura institucional afecta a los empleados y cómo se podría mejorar.

Generalmente, la integración de estas recomendaciones y la revisión constante de sus resultados pueden ayudar a la Municipalidad Distrital de Torata a fortalecer su clima institucional y, por ende, su rendimiento laboral.

6- La presente investigación va a contribuir como referencia para futuras investigaciones que se realicen en el Distrito de Torata o dentro de la región Moquegua, que quedara como un antecedente local si la investigación de realiza en Moquegua.

7- se recomienda también que los gerentes de la municipalidad implementen estrategias para poder mejorar el clima institucional ya que es un factor importante para la mejora del desempeño laboral y por ende ayuda a mejorar de manera eficiente el logro de los objetivos propuestos.

Bibliografía

- Alba, B. B. (2021). *Diseño organizacional: La búsqueda del éxito*. Cuba: The search for success.
- Alcántar, Maldonado-Radillo & Arcos. (2012). Medición del clima organizacional requerido para asegurar la efectividad del sistema de gestión de calidad. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 55-68.
- Aldair Rolando Ochoa Huayllani, C. S. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa de transportes Shon's*. Lima.
- Aponte Quispe, S. N. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de soporte administrativo de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria - Tacna, periodo 2015*. Tacna, Perú.
- Aroapaza, A. J. (2018). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA RED DE SALUD, PROVINCIA MARISCAL NIETO, MOQUEGUA – 2018*. Moquegua.
- Ascencio Vicente, H. L. (2022). *Clima institucional y desempeño laboral en la facultad de educación inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2021*. Lima: UCV.
- Bobadilla Merlo, C. C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo*. Huancayo, Perú.
- Cárdenas, G. (2004). *Diccionario de Ciencias Económico-Administrativas*. Guadalajara, México.
- Cárdenas, G. (2004). *Diccionario de Ciencias Económico-Administrativas*. Guadalajara.
- Castro, P. M. (2016). *El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de pymes potosinas*. Mexico: Universidad Autónoma del Estado de San Luis Potosí.
- Charaja Cutipa, F. (2011). *Metodología de la Investigación*. Puno.
- Chiang, Salazar & Núñez. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Theoria*, 61-76.
- Cortés, H. (1998). *Gerencia Efectiva*. Caracas: Editorial HCZ Consulting.

- Cossio Hernandez, F. M. (2018). *Desempeño Laboral y Clima Organizacional de Los Trabajadores En LA EMPRESA DE TRANSPORTES EXPRESO INTERNACIONAL PALOMINO SAC 2018*. Universidad Peruana de Las Américas.
- Cruz, E. M. (Abril de 2016). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD LINDA VISTA, EN CHIAPAS*. Chiapas.
- Deci, E. L. (2008). *Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development and health*. Canadá: Canadian Psychology.
- Delgado-Verde, Miriam. Martín-de Castro, Gregorio. Navas-López, José Emilio. Cruz-González, Jorge. (2013). Capital social, capital intelectual e innovación de producto. *INNOVAR Journal*, 93-110.
- Diaz, P. M. (2009). *Evaluación del Desempeño Laboral*. Barcelona: Accelerating the world's research.
- E., L. (2010). *Administración del potencial humano*. Buenos Aires: Cengage Learning.
- Etece, E. E. (11 de setiembre de 2021). *Concepto.de*. Obtenido de <https://concepto.de/investigacion-no-experimental/>
- Fayol, H. (1916). *Administración Industrial y Gerencia*. Mexico: Herrero Hermanos.
- Ferrer, L. (25 de 11 de 2018). Caen gobernador, candidato, dirigentes y todo un concejo municipal por corrupción en Tacna. *La Republica*, págs. 2-3.
- García M, I. J. (1993). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación*. Madrid: Alianza Universidad Textos.
- García, J. F. (2008). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Lima.
- Gardey, J. P. (2023). *Recompensa*. Obtenido de <https://definicion.de/recompensa/>
- Gómez, C. (2002). *Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes*. Cuadernos hispanoamericanos de psicología. Obtenido de Recuperado de http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen2_numero2/articulo_5.pdf
- Grupo de trabajo de Sistemas de Información Financiera, Contable y Presupuestal de la Comisión Permanente de Funcionarios Fiscales. (2005). *Glorario de términos para el proceso de Planeación, Programación, Presupuestación y Evaluación en la Administración Pública*. Guadalajara.

- Gutierrez Caqui, F. M. (2019). *Influencia del clima organizacional en la gestión empresarial de la agencia principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Tacna, periodo 2018*. Tacna, Perú.
- Hinojosa, C. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses*. Valparaíso.
- INEI. (2015). *Principales Resultados de la Encuesta Nacional de Empresas*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Koontz, H. &. (2007). *Elementos de administración. Un enfoque internacional*. Mexico: McGraw-Hill-Interamericana. .
- Locke, E. (1968). *Teoría del establecimiento de metas u objetivos*. Estados Unidos.
- Luján, T. M. (2013). *Diccionario Penal y Procesal Penal*. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.
- Marín Villanueva, J. L. (2019). *Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral: en un sistema organizacional académico*. Congreso Internacional de Investigacion Academia Journals.
- Mayo, E. (1946). *Problemas humanos de una civilización industrial. (2da. ed)*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Nueva Visión.
- Medina, E. S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa*. Lima: Universidad César Vallejo. .
- Milkovich, G. y. (1994). *Dirección y Administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia*. Estados Unidos: Addison-Wesley Iberoamericana.
- Mitjana, L. R. (2019). *Teoría de la equidad: qué es y qué dice sobre las relaciones*. Portal Psicología y Mente. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/social/teoria-de-equidad>
- Moreira Moreira, L. M. (2018). *El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí - Ecuador*. Lima, Perú.
- Nirian, P. O. (18 de Diciembre de 2019). *Economipedia.com*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/clima-organizacional.html>

- Noriega Bravo, Vivian de las Mercedes. Pría Barros, María del Carmen. (2011). Instrumento para evaluar el clima organizacional en los Grupos de Control de Vectores. *Scielo*, 116-122. Obtenido de <https://www.scielo.org/article/rcsp/2011.v37n2/10.1590/S0864-34662011000200004/es/>
- O., P. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos (Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos)*. Lima - Perú.
- Ortega, C. (2021). *Investigación de mercado*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-por-conveniencia/>
- Pacheco Rodríguez, M. G. (2018). *Clima institucional desde la perspectiva de estudiantes y profesores*. Guayaquil: Universidad y Sociedad.
- Palomino Bautista, P. R. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta - 2015*. Ayacucho, Perú.
- Peña Cárdenas, Maricela Carolina. Díaz Díaz, Guadalupe. Carrillo Puente, Alejandra. (2015). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar . *Revista Internacional de Administración & Finanzas*, 37-50.
- Personas, D. G. (2012). *Metodología para el estudio del clima organizacional v.02*. Lima: HILMART. S.A.
- Pose, G. (2006). *Clima institucional*. Caracas.
- Queipo, B. &. (2002). *El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria*. Venezuela: Revista de Ciencias Sociales (Ve).
- Quiñonez, C., & Peralta, M. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES, durante el año 2016*. Lima: Universidad Peruana Union.
- Ramírez-Díaz. (2020). *El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad*. Revista Electrónica Educare, 24(2), 475-489.
- Recharte Cutid, W. E. (2017). *Modelo de liderazgo y clima organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Puno, 2015*. Puno.

- Rivera, B. (2014). *Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado*. Bogotá: Fundación Universitaria Konrad Lorenz.
- Robles, J. G. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* Quito.
- Rodríguez, D. (17 de Setiembre de 2020). *Lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-aplicada/>
- Ruiz Guerrero, R. A. (2013). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo de la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna, año 2012*. Tacna.
- Sabino, C. (2014). *El proceso de investigación*. Episteme.
- Sacari Huanacune, J. E. (2019). *Los valores organizacionales y su influencia en la productividad laboral del Hospital Hipólito Unanue, Región Tacna, año 2017*. Tacna, Perú.
- Salvador, I. R. (2018). *La teoría del reforzamiento de B. F. Skinner*. Portal Psicología y Mente. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-reforzamiento-skinner>
- Samalvides Márquez, E. H. (2016). *La nueva gestión pública y la aplicación de indicadores de gestión en las municipalidades provinciales de la macro región Sur, 2014*. Tacna.
- Seldon & Penance. (1975). *Diccionario de Economía*. Barcelona.
- Seldon & Pennance. (1975). *Diccionario de Economía*. Barcelona : Oikos-tau, s.a. - ediciones.
- Simon, H. A. (1982). *El Comportamiento Administrativo. Estudio de los procesos decisorios en la organización*.
- Supo, J. (2023). *Niveles de investigación*. Bioestadístico.
- Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. Mexico: Limusa.
- Taylor, F. (1911). *The principles of scientific management*. New York & London: Harper Brothers.
- Taylor, F. y. (1972). *Principios de la Administración Científica*. .
- Trott, P. (2008). *Innovation management and new product development, 4a Edición*. Editorial. Financial Times Prentice Hall.

- Tylor, E. (1871). *Primitive culture: Researches into the developments of mythology, philosophy, religion, language, art and custom (7ª ed.)*. Nueva York: Brentano's.
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional. Manual Moderno*. . Bogotá: Editorial El Manual Moderno.
- Valencia, F. A. (2017). *EL CLIMA INSTITUCIONAL COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL RENDIMIENTO ACADEMICO DE LOS ALUMNOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TECNICO INDUSTRIAL SIMONA DUQUE DEL MUNICIPIO DE MARINILLA*. Marinilla: Universidad de Antioquia.
- Velásquez Contreras, A. (2007). *LA ORGANIZACIÓN, EL SISTEMA Y SU DINÁMICA: UNA VERSIÓN DESDE NIKLAS LUHMANN*. Bogotá: Universidad EAN.
- Vroom, V. (1964). *Trabajo y motivación*. Oxford: Wiley.
- Weber, M. (1993). *Economía y sociedad*. Madrid: Fondo de cultura económica de España.

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p style="text-align: center;">Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023?</p> <p style="text-align: center;">Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre el potencial humano y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023?</p>	<p style="text-align: center;">Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata - 2023”.</p> <p style="text-align: center;">Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre el potencial humano y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata - 2023”.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata - 2023”.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata - 2023”.</p>	<p style="text-align: center;">Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre clima institucional y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023.</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre el potencial humano y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023.</p> <p>Existe relación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023.</p> <p>Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Torata – 2023.</p>	<p style="text-align: center;">Variable Asociada X: Clima institucional</p> <p style="text-align: center;">Variable Supervisión Y: Desempeño laboral</p>