



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

**Facultad de Ciencias Sociales**

**Escuela Profesional de Sociología**

**Clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad  
Distrital de Checras, Provincia de Huaura, 2023**

**Tesis**

**Para optar el Título Profesional de Licenciada en Sociología**

**Autora**

**Alicia Yanet Diaz Alvarado**

**Asesor**

**Dr. Walter Stalin Gil Quevedo**

**Huacho – Perú**

**2024**



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**LICENCIADA**

*(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)*

**Facultad de Ciencias Sociales**

**Escuela Profesional de Sociología**

**METADATOS**

<b>DATOS DEL AUTOR(ES):</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b>
<b>Alicia Yanet Diaz Alvarado</b>	<b>61733092</b>	<b>19/04/2024</b>
<b>DATOS DEL ASESOR:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
<b>Dr. Walter Stalin Gil Quevedo</b>	<b>32384169</b>	<b>0000-0003-4219-6892</b>
<b>DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS-PREGRADO - SEGUNDA ESPECIALIDAD:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CODIGO ORCID</b>
<b>Dr. Marcelo Gumercindo Zuñiga Rojas</b>	<b>15728921</b>	<b>0000-0002-7527-3762</b>
<b>M(A) Norma Adela Moreno Rivera</b>	<b>06218725</b>	<b>0000-0001-8886-7693</b>
<b>M(O) Victor Geronimo Oviedo Aldave</b>	<b>08659204</b>	<b>0000-0001-8226-2669</b>

## Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Checras, Provincia de Huaura, 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Privada del Norte</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad de Huanuco</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.uleam.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.uch.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Continental</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>

---

Dr. Walter Stalin Gil Quevedo  
**Asesor**

---

Dr. Marcelo Gumercindo Zuñiga Rojas  
**Presidente**

---

M(a) Norma Adela Moreno Rivera  
**Secretario**

---

M(o) Victor Geronimo Oviedo Aldave  
**Vocal**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo, que es fruto de mi esfuerzo durante meses, se lo quiero dedicar Leidy Diaz, mi hermana menor quien me enseñó el significado de la palabra “amor incondicional”, que a pesar de todos los altos y bajos en nuestras vidas siempre estaremos apoyándonos la una a la otra, me enseñó el verdadero significado de la palabra “miedo” con tan solo pensar que algún día por cosas de la vida algún día me llegue a faltar.

Además, dedicarlo a mis padres; Edith y Vicente, por el apoyo brindado, sobre todo por forjar el carácter y personalidad por el cual el día de hoy estoy muy orgullosa, a mis hermanos y sobrinos por la compañía en los momentos difíciles.

Asimismo dedicarlo a; Ricardo M. una persona muy importante y especial para mí, que durante años es mi compañero de aventuras.

**Alicia Yanet Diaz Alvarado**

## **AGRADECIMIENTO**

Estas líneas son con mucha estima y agradecimiento a mi asesor, Dr. Walter Stalin, por la paciencia y sus conocimientos que trasmite, a los Docentes, Maestros, Doctores y personal administrativo que conforman y llevaron exitosamente el curso de titulación en la modalidad de sustentación de tesis, a los docentes que me brindaron su enseñanza dentro de las aulas desde el 2015 I al 2019 II, y a mi alma mater la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Además agradecer profundamente a la Lic. Tania Isabel Quiroz Maguiña, quien en el 2020 me brindó la oportunidad por primera vez de formar parte de un equipo de trabajo dando paso así a obtener la experiencia laboral necesaria para futuras oportunidades laborales muy importantes para mí.

Agradecer y reiterar además el agradecimiento a mis padres, hermanos, a mi compañero de aventuras.

**Alicia Yanet Diaz Alvarado**

## ÍNDICE

CARÁTULA .....	1
LICENCIA DE CREATIVE COMMONS.....	2
DATOS DEL AUTOR, ASESOR Y JURADO (METADATOS).....	3
RESULTADO DEL ÍNDICE DE SIMILITUD DEL REPORTE DE ORIGINALIDAD	4
DEDICATORIA.....	6
AGRADECIMIENTO.....	7
ÍNDICE.....	8
RESUMEN.....	14
ABSTRACT .....	15
INTRODUCCIÓN.....	16
CAPÍTULO I    PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	17
1.1 Descripción de la Realidad Problemática .....	17
1.2 Formulación del Problema .....	18
1.2.1 Problema General.....	18
1.2.2 Problemas Específicos .....	18
1.3 Objetivos de la Investigación .....	19
1.3.1 Objetivo General .....	19
1.3.2 Objetivos Específicos.....	19
1.4 Justificación de la Investigación .....	19

1.5	Delimitaciones del Estudio .....	20
CAPÍTULO II	MARCO TEÓRICO .....	22
2.1	Antecedentes de la Investigación .....	22
2.1.1	Antecedentes Internacionales .....	22
2.1.2	Antecedentes Nacionales .....	26
2.2	Bases Teóricas.....	29
2.3	Bases Filosóficas .....	34
2.4	Definición de Términos Básicos .....	34
2.5	Hipótesis de Investigación .....	36
2.5.1	Hipótesis General .....	36
2.5.2	Hipótesis Específicas .....	36
2.5	Operacionalización de las Variables .....	36
CAPÍTULO III	METODOLOGÍA.....	38
3.1	Diseño Metodológico .....	38
3.1.1	Enfoque de investigación .....	38
3.1.2	Tipo de investigación .....	38
3.1.3	Diseño de nvestigación .....	38
3.1.4	Nivel de investigación.....	39
3.2	Población y Muestra.....	39
3.2.1	Población.....	39
3.2.2	Muestra.....	39
3.3	Técnicas de Recolección de Datos .....	40

	10
3.3.1 Técnica .....	40
3.3.2 Instrumento .....	40
3.4 Técnicas para el Procesamiento de la Información .....	40
CAPÍTULO IV RESULTADOS .....	41
4.1 Análisis de Resultados .....	41
4.2 Contrastación de Hipótesis.....	57
CAPÍTULO V DISCUSIÓN .....	58
5.1 Discusión de Resultados .....	58
CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	61
6.1 Conclusiones .....	61
6.2 Recomendaciones.....	61
CAPÍTULO VII REFERENCIAS .....	63
ANEXOS .....	66

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> <i>Cuando desarrollan actividades existe claridad en la comunicación interna</i>	41
<b>Tabla 2.</b> <i>Dentro de la institución hay canales efectivos de comunicación para el desarrollo de las actividades.....</i>	42
<b>Tabla 3.</b> <i>Considero que hay una retroalimentación abierta y honesta para la ejecución de actividades hacia todo el personal .....</i>	43
<b>Tabla 4.</b> <i>Consideras que puedes acceder a la información relevante de la institución para el desarrollo de sus actividades.....</i>	44
<b>Tabla 5.</b> <i>Los comentarios o sugerencias que aportas son tomados en cuenta para mejorar la organización.....</i>	45
<b>Tabla 6.</b> <i>Consideras que dentro de la institución trabajan de forma integral para dar solución a los problemas.....</i>	46
<b>Tabla 7.</b> <i>Se interviene oportunamente ante un conflicto dentro de la institución.....</i>	47
<b>Tabla 8.</b> <i>Consideras que entre compañeros de trabajo se apoyan mutuamente .....</i>	48
<b>Tabla 9.</b> <i>Existe un Ambiente de trabajo amigable en la institución.....</i>	49
<b>Tabla 10.</b> <i>Sientes que cuentas con la confianza y libertad de tus compañeros para discutir algún problema laboral.....</i>	50
<b>Tabla 11.</b> <i>Existe una distribución equitativa de la carga laboral en la institución .....</i>	51
<b>Tabla 12.</b> <i>Me encuentro laborando en un ambiente físico de trabajo adecuado, para el desempeño de mis funciones.....</i>	52
<b>Tabla 13.</b> <i>Considero que hay armonía entre mi vida laboral y personal, sin afectarse una a la otra .....</i>	53
<b>Tabla 14.</b> <i>He recibido los recursos y herramientas adecuados para la realización de mis funciones .....</i>	54

<b>Tabla 15.</b> <i>Hay una evaluación justa del desempeño con respecto a la carga laboral que tiene .....</i>	55
<b>Tabla 16.</b> <i>Consideras que dentro de la institución hay oportunidades de crecimiento profesional.....</i>	56
<b>Tabla 17.</b> <i>Consideras que la carga de trabajo asignada es directamente proporcional con la retribución económica que se percibe.....</i>	57

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> <i>Resultados de la dimensión comunicación</i> .....	41
<b>Figura 2.</b> <i>Resultados de la dimensión comunicación</i> .....	42
<b>Figura 3.</b> <i>Resultados de la dimensión comunicación</i> .....	43
<b>Figura 4.</b> <i>Resultados de la dimensión comunicación</i> .....	44
<b>Figura 5.</b> <i>Resultados de la dimensión comunicación</i> .....	45
<b>Figura 6.</b> <i>Resultados de la dimensión relaciones interpersonales</i> .....	46
<b>Figura 7.</b> <i>Resultados de la dimensión relaciones interpersonales</i> .....	47
<b>Figura 8.</b> <i>Resultados de la dimensión relaciones interpersonales</i> .....	48
<b>Figura 9.</b> <i>Resultados de la dimensión relaciones interpersonales</i> .....	49
<b>Figura 10.</b> <i>Resultados de la dimensión relaciones interpersonales</i> .....	50
<b>Figura 11.</b> <i>Resultados de la dimensión carga de trabajo y condiciones laborales</i> .....	51
<b>Figura 12.</b> <i>Resultados de la dimensión carga de trabajo y condiciones laborales</i> .....	52
<b>Figura 13.</b> <i>Resultados de la dimensión carga de trabajo y condiciones laborales</i> .....	53
<b>Figura 14.</b> <i>Resultados de la dimensión carga de trabajo y condiciones laborales</i> .....	54
<b>Figura 15.</b> <i>Resultados de la dimensión carga de trabajo y condiciones laborales</i> .....	55
<b>Figura 16.</b> <i>Resultados de la dimensión carga de trabajo y condiciones laborales</i> .....	56
<b>Figura 17.</b> <i>Resultados de la dimensión carga de trabajo y condiciones laborales</i> .....	57

## RESUMEN

El presente indagación lleva por rótulo Clima Organizacional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras, Provincial de Huaura, 2023, que tiene por Objetivo: de determinar cuál es el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Checras, Provincia de Huaura - 2023, Metodología: la investigación es de nivel básico, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de nivel descriptivo, como Resultados: de la población encuestada de los 20 trabajadores que representan el 100% de la población, y de ello se obtuvo que el 15% respondieron que nunca se aprecia claridad en la comunicación interna de las actividades desarrolladas, el 25% respondió casi nunca, el 15% algunas veces, el 25% casi siempre y el 20% siempre, además el 10% respondieron que nunca existe un ambiente de trabajo amigable en la institución, por otra parte; el 10% respondió casi nunca, el 30% algunas veces, el 35% casi siempre y el 15% siempre, de los 20 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras 15% respondió que nunca se encuentran laborando en un ambiente físico de trabajo adecuado, para el desempeño de sus funciones, por otra parte; el 10% respondió casi siempre, el 20% algunas veces, el 35% casi siempre y el 20% siempre. Sobre las Conclusión: existe un ambiente laboral negativo y no positivo y tampoco motivador, lo cual no contribuye a mejorar la eficiencia y la satisfacción laboral, lo que a su vez impacta en la municipalidad.

***Palabras clave:** Comunicación, Relaciones interpersonales, carga de trabajo, condiciones laborales, clima organizacional, trabajo en equipo.*

## ABSTRACT

This investigation is titled "Organizational Climate in the administrative workers of the District Municipality of Checras, Province of Huaura, 2023, which has Objective: objective determine what the organizational climate is in the workers of the District Municipality of Checras, Province of Huaura , 2023, Methodology: , the research is at a basic level, with a quantitative approach, non-experimental design and at a descriptive level, as Results: of the surveyed population of the 20 workers who represent 100% of the population, and from this it was obtained that he 15% responded that there is never clarity in the internal communication of the activities carried out, 25% responded almost never, 15% sometimes, 25% almost always and 20% always, in addition 10% responded that there is never a friendly work environment in the institution, on the other hand; 10% responded almost never, 30% sometimes, 35% almost always and 15% always, of the 20 administrative workers of the District Municipality of Checras, 15% responded that they are never working in an adequate physical work environment. , for the performance of its functions, on the other hand; 10% responded almost always, 20% sometimes, 35% almost always, and 20% always. Regarding the Conclusion: there is a negative and non-positive work environment and not motivating, which does not contribute to improving efficiency and job satisfaction, which in turn impacts the municipality.

**Keywords:** Communication, Interpersonal relationships, workload, working conditions, organizational climate, teamwork.

## INTRODUCCIÓN

El clima organizacional dentro de las instituciones es sumamente importante para lograr la obtención de los objetivos planteados por la institución, para conocer como la comunicación, las relaciones interpersonales y sobre todo la carga de trabajo y condiciones laborales están funcionando.

De tal manera que el presente trabajo de investigación rotulada Clima Organizacional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras, en el año 2023, determina el clima organizacional dentro de la Municipalidad Distrital de Checras, mediante sus tres dimensiones; Comunicación, relaciones personal y carga laboral y condiciones laborales, los cuales se desarrollan en los capítulos próximos (I – II – III – IV – V - VI).

Para un mejor entendimiento desglosaremos un extracto de lo que se desarrolla en cada capítulo:

Capítulo I: Se desarrolló la descripción de la realidad problemática acerca del clima organizacional, se tomó en cuenta la formulación del problema, tanto problema general como problemas específicos, adicional a ello, se plasmó los objetivos de la investigación tanto general como específicos, la justificación de la investigación; teórica, practica, metodológica y social, y por último se tuvo en cuenta la viabilidad del estudio; humana, materiales y financiera.

Capítulo II: En el presente capitulo se desarrolló los antecedentes de la investigación; tanto internacional, nacional y local, se extendió las bases teóricas, bases filosóficas, por otro lado la definición de términos básicos y por último la matriz de operacionalización de las variables.

Capitulo III: En este capítulo se estableció el diseño metodológico de la investigación; enfoque, tipo, diseño y nivel, se estableció la población, la muestra del trabajo, las técnicas de recolección de datos y las técnicas para el procesamiento de la información.

Capitulo IV: De todo el desarrollo de la investigación se presentan los resultados obtenidos de acuerdo al instrumento aplicado a la población determinada, aquí se representan mediante tablas, y gráficos estadísticos, para lograr una mejor ilustración de los datos obtenidos en el trabajo de campo del investigador.

Capítulo V: En este apartado se plasmó de manera integrada la discusión de los resultados obtenidos en el capítulo anterior (IV), comparado con otras investigaciones y de acuerdo a los diferentes autores que también abordan el tema abordado en la presente investigación.

Capítulo VI: Se establecen las conclusiones y recomendaciones del investigador hacia la población estudiada, las cuales se pueden implementar para obtener mejores resultados sobre el clima organización de la entidad.

## Capítulo I

### Planteamiento del problema

#### 1.1 Descripción de la Realidad Problemática

El tema sobre el clima organizacional debe tratarse significativamente, ya que; el modo en que los grupos humanos se relacionan es clave para el desarrollo y desempeño de las instituciones, sobre todo si se trata del sector público, en el que su finalidad es la satisfacción del usuario, mediante el servicio que brindan los trabajadores administrativos.

Las instituciones deben fortalecer la interrelación entre sus trabajadores, a través de recompensas, desafíos, el grado de motivación y responsabilidades, para obtener una armonía entre ellos, siendo el fin último brindar un servicio de calidad, mejorando el clima organizacional de la institución.

Ahora bien, en cuanto a nuestro ámbito Nacional, se puede mencionar que el clima organizacional de las instituciones no se desarrolla de la mejor manera, aún se tiene deficiencias en el momento de trabajar en equipo, y se debe trabajar en ello para superar la brecha.

Además, en el país la discriminación, la desigual, la lucha de poderes todavía está presente, y por ello; el clima organización no es el adecuado para el desarrollo de una institución ni de los propios trabajadores dentro de las instituciones, en el país aún no se identifica un clima organización armonioso para poder desarrollar sus habilidades, y todo ello se puede se cristaliza por la insatisfacción que las personas muestran ante el trabajo de las instituciones públicas.

En cuanto al ámbito Local, en la provincia de Huaura, el clima organizacional es una problemáticas muy frecuente, ello se menciona porque muchas de las instituciones se han visto intervenidas o involucradas por el órgano de control interno que fiscaliza

cada institución, los principales vinculados son los funcionarios que no desempeñan su labor con honradez, responsabilidad y eficacia.

A nivel local se han detectado malos elementos en el sector público que piensan en lucras con las instituciones del estado, piensas en sus propios intereses, y ello es un indicador que el clima organizacional en la provincia de Huaura no se ejecuta, los sindicatos de trabajadores que reclaman, constantemente salen a marchar para poder tener una mesa de dialogo con sus superiores, puesto que si no lo hacen público no se llevaría a cabo, los despidos masivos a nivel local, cambios de personal por un clima laboral hostil, todo ello manifiesta que el clima organizacional dentro de las instituciones no funcionan, por ello se necesita identificar en todas las instituciones si el clima laboral es el adecuado o por el contrario será el talón de Aquiles de la institución.

Por todo lo antes mencionado es indispensable identificar el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Checras en el periodo 2023, y estos a su vez se determinarán a través de la recolección de datos que brinden los mismos servidores, al final de la investigación se tomarán en cuenta para brindar las respectivas recomendaciones a los jefes, alcaldes, funcionarios y autoridades de las instituciones con el objetivo de mejorar el clima organizacional y por consecuencia su desempeño para la obtención de mejores resultados.

## **1.2 Formulación del Problema**

### ***1.2.1 Problema General***

¿Cómo se presenta el clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras, Provincia de Huaura, 2023?

### ***1.2.2 Problemas Específicos***

PE1: ¿Cómo se presenta la comunicación en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras, Provincia de Huaura, 2023?

PE2: ¿Cómo se presenta las relaciones interpersonales en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras, Provincia de Huaura, 2023?

PE3: ¿Cómo se presenta la carga de trabajo y condiciones laborales en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras, Provincia de Huaura, 2023?

### **1.3 Objetivos de la Investigación**

#### ***1.3.1 Objetivo General***

Determinar el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Checras, Provincia de Huaura, 2023.

#### ***1.3.2 Objetivos Específicos***

OE1: Describir la comunicación en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras, Provincia de Huaura, 2023.

OE2: Describir las relaciones interpersonales en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad de Checras, Provincia de Huaura, 2023

OE3: Describir la carga laborar y condiciones laborales de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras, Provincia de Huaura, 2023.

### **1.4 Justificación de la Investigación**

#### ***1.4.1 Justificación teórica***

Es un estudio destacado porque el desarrollo aborda la problemática del clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras, en el que se detallan diversos materiales bibliográficos, con la finalidad que los resultados de la presente beneficien e incrementen el entendimiento científico y teórico para que se empleen en futuros trabajo de investigación sobre el clima organizacional en las diferentes instituciones públicas.

#### ***1.4.2 Justificación práctica***

De acuerdo al producto de la aplicación de este estudio de investigación, se determinará como converge el clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras, del mismo modo se determinará como se vincula las relaciones con el ambiente interno, ambiente externo y las percepciones, todo ello con la pretensión de proporcionar información a las autoridades competentes, para

replantear el clima organizacional en la institución que dirigen de ser necesario, en esa misma línea deberán tener en consideración las sugerencias de este trabajo para obtener mejores resultados.

#### ***1.4.3 Justificación metodológica***

La indagación denominada “Clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras, Provincia de Huaura 2023”, se acrecienta como tipo de investigación básica porque no tiene propósitos aplicativos de inmediato, asimismo es de nivel descriptivo porque describe las tendencias de la población, es de diseño no experimental, porque se observa los fenómenos tal como se dan en su ambiente natural para después analizarlo y es de enfoque cuantitativo porque los datos obtenidos se van a analizar a través de modelos estadísticos como lo es el SPSS - Statistical Package for Social Sciences.

#### ***1.4.4 Justificación social***

El tema del clima organizacional se está posicionando como uno de los principales declives de las instituciones a nivel local, nacional e internacional, donde el individualismo esta cada vez más marcado, para que una organización o institución obtenga mejores resultados y un mejor desempeño es indispensable trabajar en equipo, y sobre todo en armonía así se establecerá un mejor clima organizacional para obtener mejores resultados; así mismo, se debe identificar el ambiente interno, el ambiente externo y las percepciones de los involucrados.

Con el logro del presente estudio de investigación no solo se tendrá el privilegio de identificar como se encuentra el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Checras, sino que la presente investigación también podrá ser la base para la identificación del clima organizacional en muchas entidades que aún no logran determinar cuáles son sus debilidades y amenazas dentro de su institución, además también ayuda a estimular el acrecentamiento de nuevas políticas públicas orientadas a mejorar el clima organizacional y obtener mejores resultados.

### **1.5 Delimitaciones del Estudio**

#### ***1.5.1 Delimitación espacial***

El presente estudio de investigación se efectuará en la Municipalidad Distrital de Checras, perteneciente al Distrito de Checras, Provincia de Huaura, Departamento de Lima.

#### ***1.5.2 Delimitación temporal***

El periodo que se tendrá en consideración para el presente trabajo de investigación será en el año 2023, el cual se tuvo la denominación de: “Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”.

### ***1.5.3 Delimitación poblacional***

El trabajo denominado “Clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras, Provincia de Huaura, 2023”, se realizará con la colectividad absoluta del personal administrativo de la institución antes mencionada, que corresponden a un total de 20 trabajadores administrativos que laboran en la Municipalidad Distrital de Checras.

## Capítulo II

### Marco teórico

#### 2.1 Antecedentes de la Investigación

##### 2.1.1 Antecedentes Internacionales

(Céspedes, 2023) en su trabajo denominado relación del clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa de transportes de la ciudad de Yopal (Casanare-Colombia), tiene por objetivo el identificar la relación entre el clima organizacional en una empresa de transportes de la ciudad de Yopal, con una metodología de tipo descriptivo, puramente del enfoque cuantitativo, ya que este enfoque se adapta mejor características y necesidades de la investigación, por ende tiene una medición cuantitativa de factores y variables, además dentro del estudio se obtuvieron los siguientes resultado después del análisis con el sistema informático SPSS, a las diferentes categorías planteadas en el cuestionario de 63 preguntas, el autor no realiza un análisis de cada característica ya que afirma que se puede notar a grandes rasgos que no existe un clima organizacional óptimo en la empresa, dado que los trabajadores en términos generales no se sienten ni con el apoyo de la jefatura, ni recompensados ni dentro de un buen confort para las funciones y tareas que tiene que realizar los trabajadores, y por último en cuanto a las conclusiones del presente trabajo se menciona que el clima organizacional de la empresa es deficiente por el cual se debe plantear mejoras como aumentar su competitividad en el entorno del ámbito del ambiente laboral estable y sobre todo saludable, desarrollando estrategias de acuerdo con la línea de productividad; para llegar a la finalidad de cumplir la misión, buscando el logro de su visión programadas para los años venideros.

(Obregón & Zuluaga, 2022) en su estudio de investigación denominado el clima organizacional y su impacto en el estrés laboral en una pyme en Bogotá, para optar el título de especialista en Gerencia Estratégica del Talento Humano, presento su investigación con el objetivo de describir las dimensiones del clima organizacional y las áreas de estrés laboral, reflejado en los colaboradores de una pyme de Bogotá – Colombia en el periodo del 2022, la investigación es de una metodología cualitativa con un método inductivo y un diseño fenomenológico, dentro de este capítulo se realizó una entrevista semi estructurada creada por Obregón y Zuluaga, dentro del presente participaron 4 personas para el desarrollo de la entrevista, teniendo en cuenta los criterios de selección para la participación en el estudio y que además cabe precisar que los datos de los entrevistados se reserva con total confidencialidad, en cuanto a los resultados fue posible evidenciar que los participantes si han experimentado situaciones de estrés, pero no son detonadas por el clima organizacional, por el contrario, este se ha visto como prioridad por la organización por lo que han trabajado en fortalecer algunos aspectos como en la comunicación, por ello permitió llegar a la conclusión que los trabajadores si han experimentado momentos de estrés, pero se contrarrestan con el clima organizacional de la empresa, la empresa posee principios de organización saludable, demostrando que los trabajadores a pesar de estar en cambio constante de lugar por su trabajo laboral se sienten con herramientas que les permite un trabajo cómodo.

(Santamaría, 2020) en su investigación para obtener el grado de maestro en Desarrollo del Talento Humano, realizó un trabajo de investigación denominada incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A, quien enmarco toda su trabajo en determinar su objetivo sobre si la variable clima organizacional en las dimensiones seleccionadas, incidió o no en la

variable desempeño laboral de la empresa Datapro S.A., en el año 2022, desarrollo su trabajo en base a la metodología que tiene un enfoque mixto entre cuantitativo - cualitativo, y que por los objetivos planteado, es un diseño no experimental, transeccional y correlacional, por su alcance o tipo, es descriptivo, explicativo y correlacional, para obtener los contenidos se diseñó y aplicó un cuestionario sometido a pruebas de validez y confiabilidad, donde se consideró a todos (106) los trabajadores de la empresa Datapro S.A, considerando las sedes de Quito y Guayaquil respectivamente, formado por 32 preguntas con 4 alternativas de respuesta en escala Likert, los hallazgos más relevantes evidencian los resultados que la comunicación no es una fortaleza en la empresa, así lo aseveraron el 75.5% del personal, este aspecto se corroboró cuando de una parte, el 65.10% manifestó que la comunicación no es permanente entre jefes y empleados, y de otra, cuando el 67.9% manifestó que los jefes no toman en cuenta a las opiniones de los trabajadores, también el compañerismo y los resultados son elementos que no armonizan en la empresa. El 75,5% manifestó que no existe por parte de los trabajadores esa motivación e intención de trabajar en equipo, al ser así los resultados no son producto de una dinámica colectiva sino individual aspecto que lo aseveraron el 51,9% de los encuestados. Bajo este escenario el compañerismo no es una fortaleza en la empresa, como lo aseveraron el 62,3 % de los encuestados, además los resultados que arrojó la encuesta ratifican que la percepción del trabajador sobre la política de remuneraciones no es la adecuada, por ello el 66% manifestó que la remuneración que percibió por su trabajo no es justa; de igual forma el 58,5% manifestó que las remuneraciones no están acordes con la dinámica y marcha de la empresa; y el 75,5% consideraron que su remuneración no está sobre la media del mercado en su segmento productivo por lo tanto se determina que los resultados estadísticos descriptivos e

inferenciales, describieron y explicaron como el clima organizacional y sus dimensiones si incidió en el desempeño laboral de la empresa Darapro. S.A.

(Diorio, I. 2020) Realizo un trabajo de investigación para obtener el título de Magister en Recursos Humanos titulada La influencia de la Cultura y Clima organizacional en el desempeño de una pyme Estudio de caso: Investigación empírica a realizar en una cadena de farmacias (Farmacia del Águila), el presente pretende dar cuenta del proceso de expansión que atraviesa actualmente una compañía familiar llamada Farmacias del águila, se buscará el objetivo de realizar un análisis organizacional “Farmacias del águila” con la finalidad de entender los rasgos de su cultura actual, y la contribución de esta hacia los objetivos estratégicos de corto y mediano plazo de los nuevos dueños de la compañía., en el presente estudio se utilizó la metodología, del enfoque “mixto” integrando datos cualitativos buscando recopilar información donde se pueda descubrir el manejo y gestión de recursos humanos y cuantitativos; recolectando datos de una forma sistematizada y estandarizada, además se tomará el cuestionario de Charles Handy a 167 personas que representa el 95.4% del total de los trabajadores de la empresa, del presente trabajo se obtuvo los siguientes resultados, del cuestionario el 55% están convencidos que un buen subordinado es quien muestra lealtad y sobre todo es confiable, el 49% de los colaboradores han contestado que están de acuerdo con el trabajo “al estilo de una maquina”, Conclusiones, se debe generar un plan de carrera sólido, realizables con acciones concretas, evaluar el clima organizacional de forma recurrente, a través del análisis FODA, esto permitirá obtener mediciones concretas que por su parte serán necesarias a la hora de evaluar los cambios que se pretendería promulgar especialmente en las farmacias.

(Alfonso, Muñoz & Rojas, 2020) en su investigación titulada percepción del Clima Organizacional en el Personal Administrativo de la Fundación Universitaria

Unisangil – Sede San Gil, este proyecto tiene como Objetivo determinar la percepción del clima organizacional en el personal administrativo de la Fundación Universitaria Unisangil-Sede San Gil, en cuanto a su metodología, es de tipo cuantitativo, con un enfoque descriptivo y corte transversal, en este orden de ideas la población estudiada estuvo conformada por 121 funcionarios, además que la muestra la forman 93 funcionarios administrativos, el instrumento fue realizado a través de una encuesta, como resultado se obtuvo que las ocho dimensiones del clima organizacional arrojan datos positivos, con una marcada y constante aparición de los criterios “Bueno” y “Excelente” lo cual es indicador de que se genera un clima laboral favorable en la institución, a modo de conclusión se establece que la planta de trabajo en general, presenta una adecuada dinámica y ambiente laboral y se identificó un correcto clima laboral, manifestando en la satisfacción de los funcionarios de la organización; de igual manera se logró establecer las fortalezas del grupo de trabajo, las dinámicas que mantienen y la comprensión del clima laboral como desencadenante de un buen desempeño tanto individual como grupal.

### ***2.1.2 Antecedentes Nacionales***

(Ortiz, 2023) En su estudio titulado clima Organizacional y su Influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa milord S.A.C. Trujillo 2023, tiene como objetivo determinar a relación entre el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo, 2023, Metodología, el estudio tiene un diseño no experimental, de tipo de investigación correlacional, nivel cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 30 colaboradores de la empresa en mención, la técnica empleada fue una encuesta, de escala valorativa Likert de cinco niveles, el resultado que se obtuvo fue la relación entre el Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral obteniendo una significativa de 0,016 por lo que

se acepta la hipótesis alterna, se concluye que se comprobó que el clima organizacional influye en el desempeño de laboral en los colaboradores de la empresa Milord S.A.C, Trujillo 2023, en tal sentido que un buen clima organizacional apoya e incita a ser más competitivos entre equipos de trabajo por ende a comprometerse con sus labores dentro de la empresa.

(Salazar, 2022) presento su investigación titulada clima organizacional para el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública, tuvo como objetivo elaborar una propuesta de mejora de clima organizacional para el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública – Amazonas, Metodología, este estudio se realizó bajo el enfoque de investigación cuantitativa, tipo descriptiva, diseño no experimental, propositiva, para el cual se emplearon instrumentos de recolección y medición de datos – cuestionarios, los que fueron validados por el juicio de expertos y aplicados a una muestra de 43 colaboradores, cumpliendo criterios de inclusión determinadas para la muestra, los resultados obtenidos muestran que la entidad pública – Amazonas tiene un clima organizacional medianamente favorable debido a que registró un nivel medio de 60%, además existe un porcentaje del 9% que tiene una apreciación contraria, demostrando que no están satisfechos y que exige que debe considerar realizar mecanismos de medición periódica y mejora del clima organizacional, mientras que por el lado del desempeño laboral se considera un porcentaje loable con un nivel medio del 62%, en conclusión se evidencia la necesidad de componer un modelo de propuesta sostenida en los pilares de la investigación el cual se pone a disposición con el objetivo de mejorar los niveles tanto del clima organizacional e impactante en lograr un alto desempeño laboral.

(Bardales, 2021) en su tesis presentada para optar el grado de Licenciada denominado clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la oficina de procesos electorales del Perú – 2020, presenta su estudio con el objetivo de determinar la relación

entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, el método corresponde a un diseño no experimental de tipo descriptiva y con enfoque cuantitativo, con un total de 1296 empleados, siendo una población muy amplia se procesó mediante el software analítico estadístico Statistical Package for the Social Sciences – SPSS, se obtuvo como muestra a 296 trabajadores. Resultado: se obtuvo que el 26.7% del personal de la ONPE manifiesta que el clima organizacional es malo, así mismo para el 48.3% es regular y para el 25% el ambiente es bueno. Respecto a la satisfacción laboral, se observó que, del total de la muestra, el 28% del personal de la ONPE percibe que la satisfacción laboral es baja, así mismo para el 49% es medio y para el 23% la satisfacción laboral es alta. Del análisis de los resultados cruzada se concluye que mientras el clima organizacional es malo. La satisfacción laboral es baja (19.3%) y cuando el clima organizacional es bueno, la satisfacción laboral es alta (16.9).

(Barzola, 2021) en su trabajo de investigación de la Universidad Cesar Vallejo, en su investigación denominado clima organizacional y relaciones interpersonales, 2021, tuvo como Objetivo determinar la relación existente entre el clima organizacional y relaciones interpersonales, Metodología, tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental de diseño correlacional – transversal, la población se formó por 35 trabajadores entre directivos, jerárquicos, administrativos y docentes donde se consideró al 100% como la muestra bajo el muestreo no probabilístico para asegurar la representación significativa. Los resultados que se obtuvieron del presente trabajo de investigación fueron descriptivos donde se señala que, de un total de 100% (35) de los trabajadores, el 54,3% (19) percibe el clima organizacional como regular, mientras que el 48,6% (17) percibe las relaciones interpersonales como altas. En conclusión se verifico la hipótesis general, pues se detectó una relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la institución Educativa Pública n°38132.

(Bardales, 2020) en su investigación titulada Clima organizacional y motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huambos, 2020, se desarrolló con el objetivo de determinar la relación existente entre el clima organizacional y la motivación laboral entre los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huambos. Presenta una metodología de método hipotético deductivo, de tipo básico, nivel explicativo y diseño no experimental de corte transversal, correlacional, cuantitativo; con una muestra de 30 trabajadores, de ello se obtuvo como resultado, que el clima organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral, encontrándose  $Rho=0.567$  que se traduce en un nivel superior al percibido, como conclusión las relaciones interpersonales influyen significativamente en la motivación laboral, además los estilos de gestión influyen significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del Municipio.

## **2.2 Bases Teóricas**

### ***2.2.1 Clima organizacional***

#### ***2.2.1.1 Definición.***

Debemos tener en cuenta que de la revisión de la bibliografía sobre clima organizacional muchos autores cuestionan si de verdad existe el concepto como tal, los primeros acercamientos a la denominación del “Clima Organizacional” se visualizaron en trabajos de investigación de diversos autores como lo son; Lewin y White en el año mil novecientos treinta y nueve (1939), Fleishman en el año mil novecientos cincuenta y tres (1953) y Argyris en el año mil novecientos cincuenta y ocho (1958), a raíz de estas investigación diversos autores han ido estudiando a profundidad y planteando sus propias definiciones.

A continuación se detalla definiciones de los diferentes autores sobre la variable Clima Organizacional;

Chiavenato (2017) menciona que “el ambiente entre los miembros de la Organización se llama Clima Organizacional y está estrechamente ligado al grado de motivación de las personas”. (p.138)

Amoleto (2009) afirma que “el clima organizacional es la percepción individual y colectiva que tienen los directivos, empleado y público de una organización, producto

de sus vivencias e interacciones en el ambiente en que trabajan diariamente y que afecta su desempeño”. (p.81).

Riva (2009) indica que “el clima organizacional está constituido por las condiciones, las situaciones y la dinámica que se genera al interior de una organización que ya sea para bien o para mal inciden en el crecimiento, desempeño y desarrollo de la persona o la institución” (p.11).

Toro y Sanín (2013) Son las sensaciones de los individuos en la organización, es positivo cuando reciben apoyo de sus jefes y/o compañeros, se observa un buen trato entre las personas, reciben con claridad las disposiciones, tienen a disposición las herramientas y recursos para realizar un trabajo; todas estas acciones afectan en la percepción del clima organizacional (P.63).

Méndez (2005) “El clima organizacional es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que entra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional, que se expresa por variables (objetivos, motivación liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitudes determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo” (108).

Dentro de un ambiente laboral, es decir el ambiente interno de una institución, los trabajadores tiene un sin fin de motivaciones que la persona puede considerar para tener un clima organizacional adecuado de trabajo, impulsando las capacitaciones con el cual se potencia su propio capital humano, la retribución económica que es fundamental para el desempeño de sus actividades, y además impulsar el manejo de las emociones, es decir impulsar acciones que promuevan un mejor clima organizacional que hay dentro de la institución.

Por otro lado, también se debe tener en cuenta la opinión de todos, es decir como subordinado también tiene una opinión el cual debe ser escuchado, eso conlleva a que la persona se sienta parte de la empresa y busque mejoras, con el objetivo de crecer y mejorar día a día el servicio que brindan.

Asimismo, el ambiente externo influye mucho en como las personas se relacionan, el trabajador debe estar en armonía con las personas del exterior para estar bien al interior de la institución. Muchas veces los problemas externos influyen en el clima organizacional de una institución, por se debe tener en cuenta el espacio laboral, los problemas personas o familiares no deben mezclarse con los problemas laborales, es un punto válido pero que no todas las personas entienden, muchas veces la ira, la cólera, la incomprensión en el hogar, afecta en la organización, actuando o respondiendo de una manera inadecuada a los compañeros o jefes, muchas veces incluso aislándose de las labores, que como consecuencia afecta el clima organizacional, se generan despidos y se genera un trabajo ineficiente.

Ahora bien, según el análisis de las diferentes teorías mostradas líneas arriba, se puede inferir que la percepción del clima organizacional se puede determinar de acuerdo al entendimiento de cada trabajador según su perspectiva, es decir una persona que se encuentra con un buen salario, toman en cuenta sus opiniones, es líder en la empresa, y

se relaciona bien, según su percepción el clima laboral de su entidad será buena, por el contrario el subordinado, que no lo toman en cuenta para la toma de decisiones, no es capacitado por la empresa, desarrolla horas extras pero no lo reconocen, para él el clima organizacional de la empresa será negativa, entonces según la posición de cada trabajador de la entidad la percepción del clima organización varía

### ***2.2.2 Teoría de los Sistemas de Likert***

Teniendo en cuenta que uno de los modelos más utilizados para comprender el clima organizacional es el de Rensis Likert, quien tuvo la fuerte influencia de David Mc, expuso un instrumento de cómo medir la percepción que tienen las personas del Clima organizacional.

Antes de iniciar con la teoría de sistemas que plantea el autor, debemos tener en cuenta que dentro de los términos como el de clima organizacional en su mayoría se ven fuertemente influenciados por diferentes variables, es el caso del este estudio sobre el clima organizacional donde el autor plantea 3 variables que lo influyen y estas son; variable causal, variables intervinientes y las variables finales.

El primero; responde a la medición que se realiza en base a las decisiones que solo pueden tomar los altos directivos, es decir quienes jerárquicamente se encuentran a la cabeza, ya que; las políticas, normas y estructuras netamente depende de la decisión de la alta jerarquía y en base a eso es medida la empresa y sobre todo la organización de la empresa, es decir, si se toma una buena decisión y se da una correcta dirección de la empresa, los subordinados también irán en esa dirección o se pueden adecuar, pero si por el contrario, desde las políticas, normas y estructuras están mal, no se puede cambiar el clima organización de una empresa, que no tiene esa visión ni misión.

La segunda corresponde a como se da el estado interno de una empresa, ya sea a través de la comunicación, motivación o actitudes de los colaboradores.

Y por último la tercera corresponde a como las 2 variables mencionas anteriormente obtienen sus resultados para la organización como la productividad que tengan, o los costos que estos puedan generar.

A continuación definiremos las dimensiones de nuestro trabajo de investigación para un mejor entendimiento de la importancia de la ejecución del trabajo.

### ***2.2.3 Comunicación***

La comunicación se refiere a la forma que el emisor y receptor intercambian un mensaje, con la finalidad de un mejor entendimiento entre ambos, para realizar una actividad, acción, etc. Esta comunicación es importante para que la persona se desarrolle en todos los ámbitos de la vida, educación, servicio de salud, sentimental, laboral; logrando así, que el intercambio de palabras sea fluida con el mensaje claro.

(Robbins & Judge. 2009) En su libro denominado comportamiento organizacional menciona que ningún grupo existe sin comunicación, “La comunicación es más que

solo impartir el significado de lo que se quiere transmitir, también debe entenderse el mensaje que se desea transmitir, es decir, en un equipo que solo hablen quechua y los demás no, el emisor no serpa entendido, por ello la comunicación debe incluir la transferencia y la comprensión del significado”

La comunicación tiene cuatro funciones principales, el control del comportamiento de los trabajadores; mediante las jerarquías establecidas, los lineamientos establecidos, que regular el actuar de los trabajadores. La segunda función es el de motivación, la palabra tiene poder, más aún si es para el reconocimiento de la buena labor realizada, que impulsa a seguir mejorando, por el contrario si el desempeño es bajo se aplicara la motivación para establecer críticas constructivas, la tercera función es expresión emocional; ya que la gran parte del día la persona se encuentra en su centro laboral, derrochando la satisfacción o insatisfacción del lugar en el que labora, abriendo camino a la expresión de los sentimiento de los trabajadores, y la última función es el de información, ya que gracias al entendimiento del mensaje se pude realizar la toma de las mejores decisiones para nuestro ambiente social o laboral en el que desempeñan diferentes funciones.

### ***2.2.3.1 Dirección de la comunicación según Robbins y Judge***

#### **COMUNICACIÓN HACIA ABAJO**

Es el tipo de comunicación que se realiza entre el superior jerárquico y un subordinado, es decir desde un nivel alto, hacia uno inferior, pero con el detalle que las decisiones que se toman desde el nivel alto deben ser explicados de manera clara hacia los subordinados, esto con el objetivo de que también se sientan parte de los nuevos cambios.

#### **COMUNICACIÓN HACIA ARRIBA**

Esta comunicación se desarrolla en cuanto a los avances de las políticas y objetivos obtenidos de los subordinados, que realizan su trabajo para mantener informado al jefe inmediato, con ello también se pueda tener en cuenta mejoras para la empresa,

#### **COMUNICACIÓN LATERAL**

Este dirección de la comunicación se realiza entre personas que tengan el mismo rango jerárquico, entre subordinados, entre gerentes, entre sub gerentes. Esta organización es buena para mejorar las estrategias en cada uno de sus equipo de trabajo, pero también puede tornase mala si la comunicación lateral se agrupa y pasa por encima de su jefe superiores, ya que son un grupo grande, desarrollando así acciones negativas en la institución.

### ***2.2.4 Relación interpersonal***

Bisquerra (2023) define la relación interpersonal como la “interacción recíproca entre dos o más personas.” a lo cual refiere este término como aquellas que se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

Son aquellos intercambios que muestran las características del trato, contacto y comunicación de la población en diversas circunstancias del desarrollo de la vida. Son interacciones que se establecen de manera continua con las personal del alrededor, ya sea; amigos, compañeros de labores, compañero de estudios, pareja, entre otros. Tener una relación interpersonal positiva influye a obtener mejores resultados para el grupo social, por lo que reduce la intimidación y limitación de la persona. Y todo ello contribuye a tener una mejor atmosfera social en el que se desarrollan, ya que las cualidades de cada individuo influyen en los demás miembros del equipo que podría tener impactos tanto positivos como negativos para el funcionamiento de cualquier grupo social en que se encuentren.

### ***2.2.5 Carga Laboral y condiciones laborales***

En cuanto a la carga laboral se entiende como la asignación de actividades o trabajo de acuerdo al puesto que ocupa, en el caso específico de la población estudiada, muchos de los trabajadores, desempeñan doble o hasta triple cargo con la finalidad de administrar mejor los recursos asignados a la entidad, de acuerdo a su geografía y población, pero ello también representa mayor responsabilidad administrativa en la ejecución de las actividad, sumándole también que las mejoras laborales no se ejecutan de la mejor manera.

Ahora bien partiendo de la carga laboral en cuanto a los cargos asignados, el éxito depende también de las condiciones laboral que ofrece la institución hacia el trabajador, ya que; si las condiciones laborales no son las adecuadas para el desempeño las funciones encomendadas, estas no se realizaran incumpliendo con los objetivos planteados dentro de la institución y a su vez plasmados en los instrumentos de gestión, es importante que los recursos materiales de oficina, la infraestructura sea la adecuada, que todas las oficinas tengan los equipos tecnológicos para el desempeño de las funciones.

Es indispensable contar con las condiciones laborales adecuadas al iniciar las actividades dentro de una institución, así se puede ejecutar las actividades sin ningún retraso, además de ello las personas fraccionan sus horarios en dos partes fundamentales para conseguir la estabilidad tanto económica como emocional, una de ella es la vida laboral dentro de una institución que se debe desarrollar dentro de su jornada laboral, y la otra parte es la vida emocional, en donde la persona de puede desenvolver como un buen padre, hijo, esposo, etc., de acuerdo a sus prioridades, ambas partes deben mantener un equilibrio con el objetivo que no interfieran una en la otra actividad, para no caer en un estrés laboral afectando su salud y sobre todo el ambiente donde se desenvuelva.

### **2.3 Bases Filosóficas**

Todo el desarrollo de la presente investigación que tiene por rótulo Clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de checras, Provincia de Huaura en el año 2023, se orienta a la corriente filosófica del positivismo, puesto que la identificación y el conocimiento que se aplica se obtiene mediante la observación de como los trabajadores de la municipalidad distrital de checras se relacionan entre sí, mediante la comunicación, relaciones interpersonales, carga laboral y condiciones laborales y estas a su vez, son fenómenos factibles de medición y conteo, en su defecto para lograr el objetivo que es determinar el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Checras, teniendo y que dentro de su metodología se establece el enfoque cuantitativo, esto porque se procesará los datos mediante la encuesta a la población en general (20 trabajadores), a través de modelos estadísticos como es el SPSS - Statistical Package for Social Sciences. V24. Por todo lo antes expuesto el presente trabajo se distingue por el enfoque cuantitativo y sobre todo por no aplicar la intervención experimental, reduciéndose en el enfoque positivista.

### **2.4 Definición de Términos Básicos**

En este apartado se definirán los términos frecuentemente usados con el objetivo de ayudar a una mejor comprensión del presente trabajo de investigación, como por ejemplo; clima organizacional, comunicación, relaciones interpersonales, carga de trabajo y condiciones laborales y trabajadores administrativos.

**Clima Organizacional:** Se interpreta como se relacionan los integrantes de una institución u organización, que también está íntimamente relacionada al nivel de motivación del grupo de personas que lo conforman.

**Comunicación:** Se da mediante la escucha activa que tiene un colaboras sobre otra persona, entendiendo así cuales son las necesidades que tiene la institución, con el

objetivo de realizar mejorar dentro de la organización, esta comunicación debe ser emitida con un nivel de confianza en el cual será atendida.

Relaciones interpersonales: Ello se podría definir como la cohesión entre un grupo de personas que comparten interés o labores dentro de una institución, estas relaciones interpersonales, podrían ser de sentimientos, forma de comportarse o actividades de las personas que desarrollan su forma de interacción entre el grupo mismo, si estas relaciones se dan de forma buena, las relaciones interpersonales serán positivas, por el contrario si estas relaciones son de rechazo, enemistas, la relaciones interpersonales serán negativas dentro de la institución.

Carga de Trabajo: Para tener claro esta definición es indispensable comprender que el trabajo es la asignación de actividades para el desempeño de nuestras funciones dentro de una institución, por otro lado la carga de trabajo debe ser asignado equitativamente entre todos los trabajadores, ya que; una excesiva carga laboral pueda traer efectos negativos en la empresa o por el contrario el servicio que se brinde puede ser de baja calidad.

Condiciones laborales: Esto puede ser entendido como los recursos o enmarcado en las funciones del área de logística o abastecimiento, para generar unas condiciones laborales adecuadas, para que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones de manera óptima.

Trabajo en equipo: Para ello se debe constituir un grupo de personas, que tengan un mismo objetivo de implementar y mejorar actividades dentro de sus empresa, el equipo debe funcionar con confianza, con una comunicación asertiva tomando en cuenta las opiniones del grupo, así se constituye un equipo de trabajo que funciona con el aporte de todos.

## 2.5 Hipótesis de Investigación

### 2.5.1 Hipótesis General

No se determinó hipótesis general, porque el presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo observacional.

### 2.5.2 Hipótesis Específicas

No se determinaron hipótesis específicas, porque el presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo observacional.

## 2.5 Operacionalización de las Variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima organizacional Chiavenato (2017) menciona que “el ambiente entre los miembros de la Organización se llama Clima	COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Claridad en la comunicación interna</li> <li>• Canales efectivos de comunicación</li> <li>• Retroalimentación abierta y honesta</li> <li>• Acceso a la información relevante</li> </ul>	1,2,3,4,5

<p>Organizacional y está estrechamente ligado al grado de motivación de las personas”. (p.138)</p>	<p>RELACIONES INTERPERSONALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de cooperación entre colegas.</li> <li>• Resolución efectiva de conflictos.</li> <li>• Apoyo entre compañeros.</li> <li>• Ambiente de trabajo amigable.</li> </ul>	<p>6,7,8,9,10</p>
	<p>CARGA DE TRABAJO Y CONDICIONES LABORALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribución equitativa de la carga laboral</li> <li>• Ambiente físico de trabajo adecuado</li> <li>• Conciliación entre vida laboral y personal</li> <li>• Recursos y herramientas adecuados</li> </ul>	<p>11,12,13,14,15,16,17</p>

## Capítulo III

### Metodología

#### 3.1 Diseño Metodológico

El diseño metodológico es concebido como la ciencia que nos apoya a definir, razonar y demostrar los métodos utilizados, con la finalidad de localizar los resultados que se espera, asimismo ayuda a mantener ordenada la información que ha sido acumulada a través de los instrumentos de medición, y la misma que nos ayudará a analizar los datos para poder finalizar con los resultados obtenidos del estudio.

##### 3.1.1 Enfoque de investigación

El presente estudio corresponde al estudio cuantitativo. Porque los datos obtenidos se van a analizar a través de modelos estadísticos como es el SPSS - Statistical Package for Social Sciences. V24

##### 3.1.2 Tipo de investigación

La investigación denominada “Clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras - 2023” se desarrolla como tipo de investigación básica porque no tiene propósito aplicativos de inmediato.

Hernández, Fernández y Batista, (2014) La investigación básica cumple propósitos fundamentales como producir conocimientos y teorías, pues solo busca ampliar conocimientos científicos existentes acerca de la realidad (p25).

##### 3.1.3 Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental.

Hernández, Fernández y Batista, (2014), manifiesta que el diseño no experimental. Es la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional

las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. (p. 149)

#### ***3.1.4 Nivel de investigación***

El estudio se ubica en el nivel descriptivo dado que el estudio determina el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Checras, 2024.

Hernández, Fernández y Batista, (2014), manifiestan que los estudios descriptivos buscan especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población. (p.125)

### **3.2 Población y Muestra**

#### ***3.2.1 Población***

La población es de 20 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras, en el año 2023.

#### ***3.2.2 Muestra***

Para Hernández et al. (2014) la muestra es el subgrupo o grupo representativo extraído de una población mediante un tipo de muestreo. A quienes se les aplica la técnica e instrumento para recoger los datos y procesarlos para generalizar los resultados. Por ello, para esta investigación se ha considerado a 20 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Checras.

Debido al tamaño reducido de la población, no fue esencial aplicar técnicas de muestreo en la presente investigación.

### **3.3 Técnicas de Recolección de Datos**

#### **3.3.1 Técnica**

La técnica a utilizar es la encuesta; el cual son pasos que se aplican al universo a investigar, con el fin de recopilar y recoger diversas opiniones acerca del problema general y específicos de la presente investigación.

Se dispuso un cuestionario como instrumento para la obtención de información acerca de las variables de interés.

#### **3.3.2 Instrumento**

El cuestionario es el instrumento donde se plantean una variedad de preguntas bien formuladas por escrito y se le administra a un grupo de personas para conocer sus opiniones sobre ciertos asuntos. (Abanto, 2016)

### **3.4 Técnicas para el Procesamiento de la Información**

Análisis descriptivo: Mediante figuras y tablas en el programa Excel.

Análisis inferencial: Se hará el vaciado de los datos mediante el uso del programa estadístico SPSS V24.

## Capítulo IV

### Resultados

#### 4.1 Análisis de Resultados

##### Comunicación

**Tabla 1**

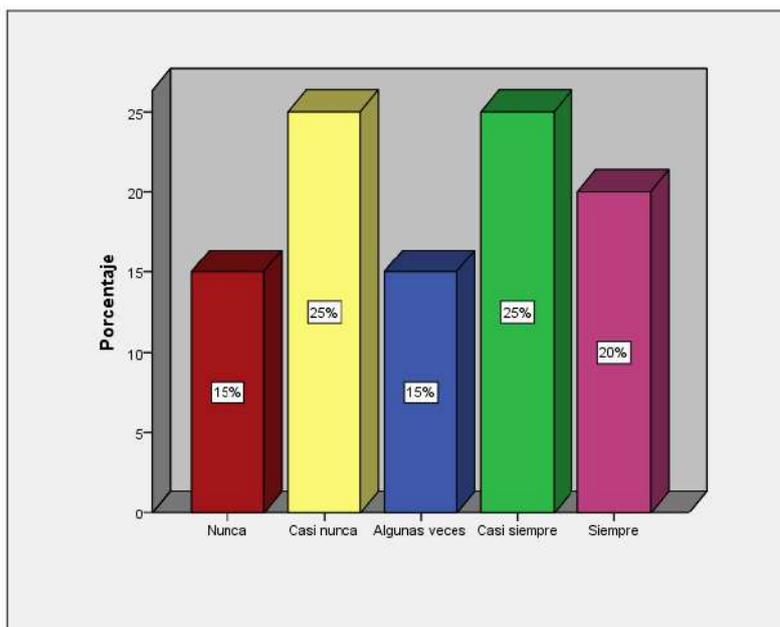
*Cuando desarrollan actividades existe claridad en la comunicación interna*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	15	15	15
Casi nunca	5	25	25	40
Algunas veces	3	15	15	55
Casi siempre	5	25	25	80
Siempre	4	20	20	100
Total	20	100	100	

**Nota:** Base de datos del SPSS.

**Figura 1**

*Resultados de la dimensión comunicación*



**Interpretación:** En la tabla 1 y figura 1 se observa que de los 20 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras 15% respondieron que nunca se aprecia claridad en la comunicación interna de las actividades desarrolladas, el 25% respondió casi nunca, el 15% algunas veces, el 25% casi siempre y el 20% siempre.

**Tabla 2**

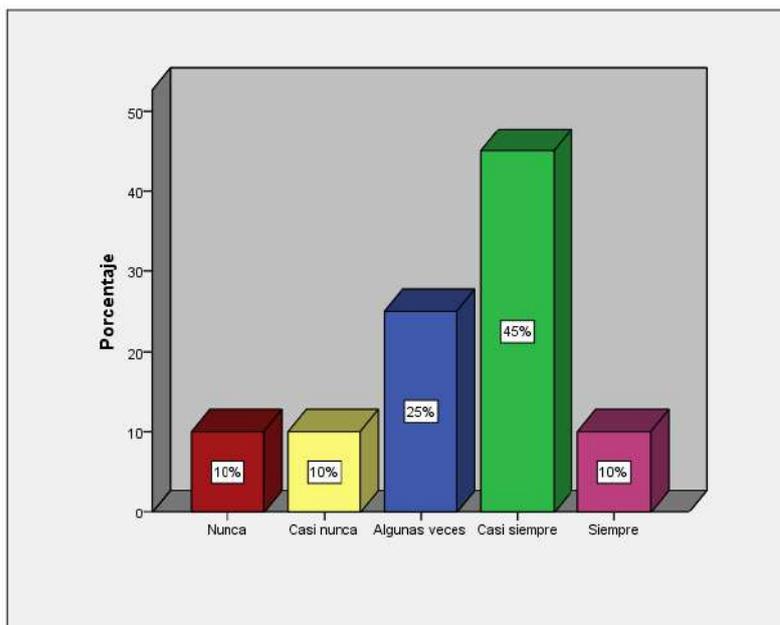
*Dentro de la institución hay canales efectivos de comunicación para el desarrollo de las actividades*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	10	10	10
Casi nunca	2	10	10	20
Algunas veces	5	25	25	45
Casi siempre	9	45	45	90
Siempre	2	10	10	100
Total	20	100	100	

**Nota:** Base de datos del SPSS.

**Figura 2**

*Resultados de la dimensión comunicación*



**Interpretación:** En la tabla 2 y figura 2 se observa que de los 20 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras 10% respondieron que nunca dentro de la institución hay canales efectivos de comunicación para el desarrollo de las actividades, por otra parte; el 10% respondió casi nunca, el 25% algunas veces, el 45% casi siempre y el 10% siempre.

**Tabla 3**

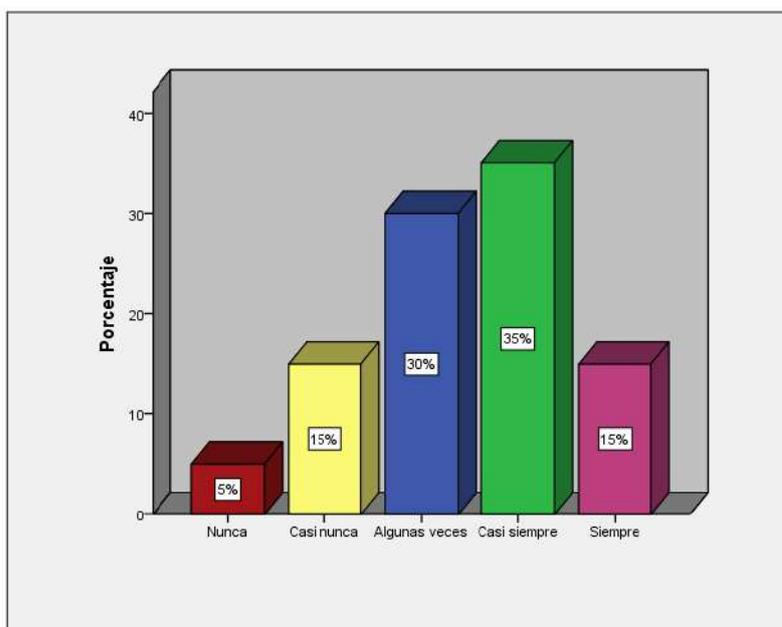
*Considero que hay una retroalimentación abierta y honesta para la ejecución de actividades hacia todo el personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	5	5	5
Casi nunca	3	15	15	20
Algunas veces	6	30	30	50
Casi siempre	7	35	35	85
Siempre	3	15	15	100
Total	20	100	100	

**Nota:** Base de datos del SPSS.

**Figura 3**

*Resultados de la dimensión comunicación*



**Interpretación:** En la tabla 3 y figura 3 se observa que de los 20 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras 5% consideró que nunca hay una retroalimentación abierta y honesta para la ejecución de actividades hacia todo el personal, por otra parte; el 15% respondió casi nunca, el 30% algunas veces, el 35% casi siempre y el 15% siempre.

**Tabla 4**

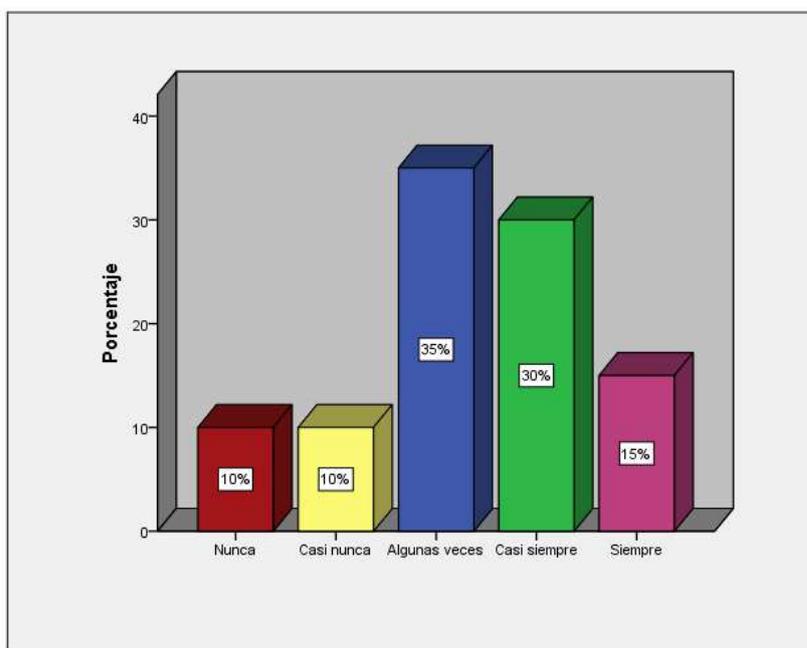
*Consideras que puedes acceder a la información relevante de la institución para el desarrollo de sus actividades*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	10	10	10
Casi nunca	2	10	10	20
Algunas veces	7	35	35	55
Casi siempre	6	30	30	85
Siempre	3	15	15	100
Total	20	100	100	

**Nota:** Base de datos del SPSS.

**Figura 4**

*Resultados de la dimensión comunicación*



**Interpretación:** En la tabla 4 y figura 4 se observa que de los 20 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras 10% respondieron que nunca se puede acceder a la información relevante de la institución para el desarrollo de sus actividades, por otra parte; el 10% respondió casi nunca, el 35% algunas veces, el 30% casi siempre y el 15% siempre.

**Tabla 5**

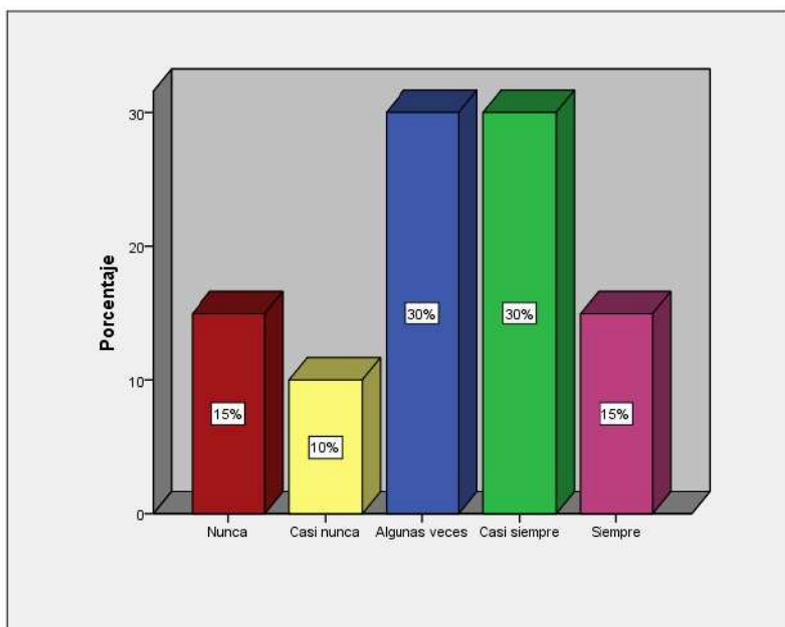
*Los comentarios o sugerencias que aportas son tomados en cuenta para mejorar la organización*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	15	15	15
Casi nunca	2	10	10	25
Algunas veces	6	30	30	55
Casi siempre	6	30	30	85
Siempre	3	15	15	100
Total	20	100	100	

**Nota:** Base de datos del SPSS.

**Figura 5**

*Resultados de la dimensión comunicación*



**Interpretación:** En la tabla 5 y figura 5 se observa que de los 20 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras 15% respondieron que nunca los comentarios o sugerencias que aportan son tomados en cuenta para mejorar la organización, por otra parte; el 10% respondió casi nunca, el 30% algunas veces, el 30% casi siempre y el 15% siempre.

## Relaciones interpersonales

**Tabla 6**

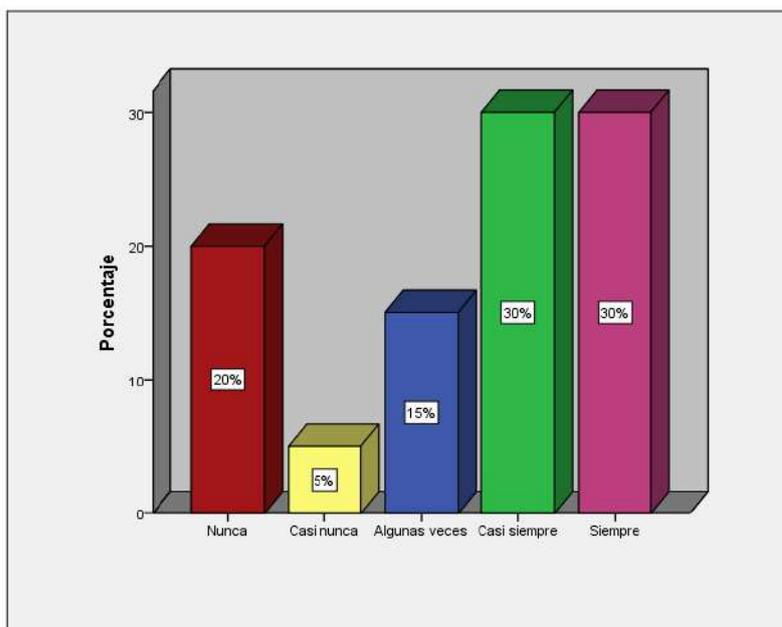
*Consideras que dentro de la institución trabajan de forma integral para dar solución a los problemas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	20	20	20
Casi nunca	1	5	5	25
Algunas veces	3	15	15	40
Casi siempre	6	30	30	70
Siempre	6	30	30	100
Total	20	100	100	

**Nota:** Base de datos del SPSS.

**Figura 6**

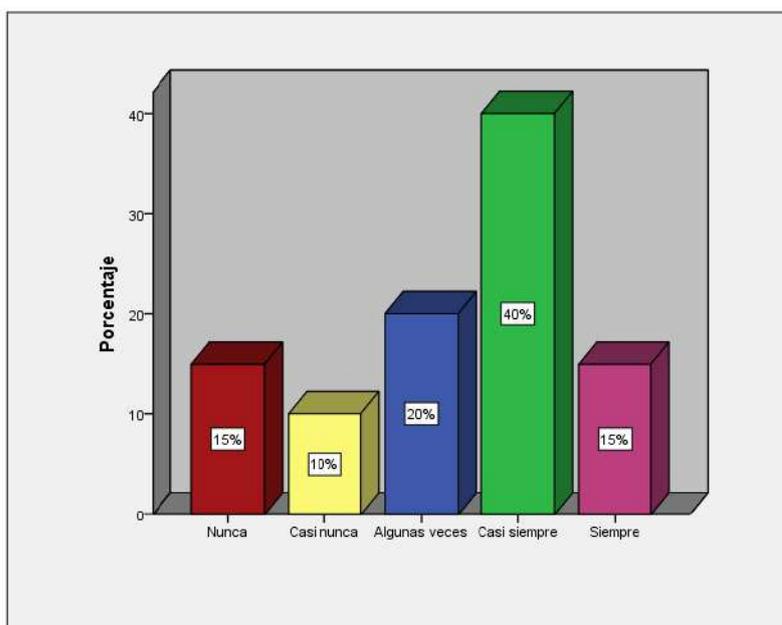
*Resultados de la dimensión relaciones interpersonales*



**Interpretación:** En la tabla 6 y figura 6 se observa que de los 20 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras 20% respondieron que nunca dentro de la institución trabajan de forma integral para dar solución a los problemas, por otra parte el 5% mencionó que casi siempre, el 15% algunas veces, el 30% casi siempre y el 30% siempre.

**Tabla 7***Se interviene oportunamente ante un conflicto dentro de la institución*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	15	15	15
Casi nunca	2	10	10	25
Algunas veces	4	20	20	45
Casi siempre	8	40	40	85
Siempre	3	15	15	100
Total	20	100	100	

**Nota:** Base de datos del SPSS.**Figura 7***Resultados de la dimensión relaciones interpersonales*

**Interpretación:** En la tabla 7 y figura 7 se observa que de los 20 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras 15% respondieron que nunca se interviene oportunamente ante un conflicto dentro de la institución, por otra parte; el 10% respondió casi nunca, el 20% algunas veces, el 40% casi siempre y el 15% siempre.

**Tabla 8**

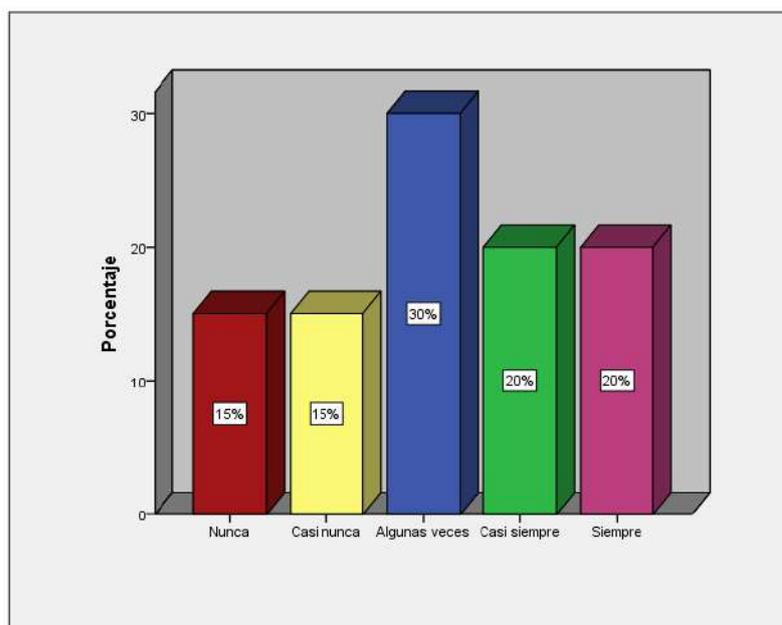
*Consideras que entre compañeros de trabajo se apoyan mutuamente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	15	15	15
Casi nunca	3	15	15	30
Algunas veces	6	30	30	60
Casi siempre	4	20	20	80
Siempre	4	20	20	100
Total	20	100	100	

**Nota:** Base de datos del SPSS.

**Figura 8**

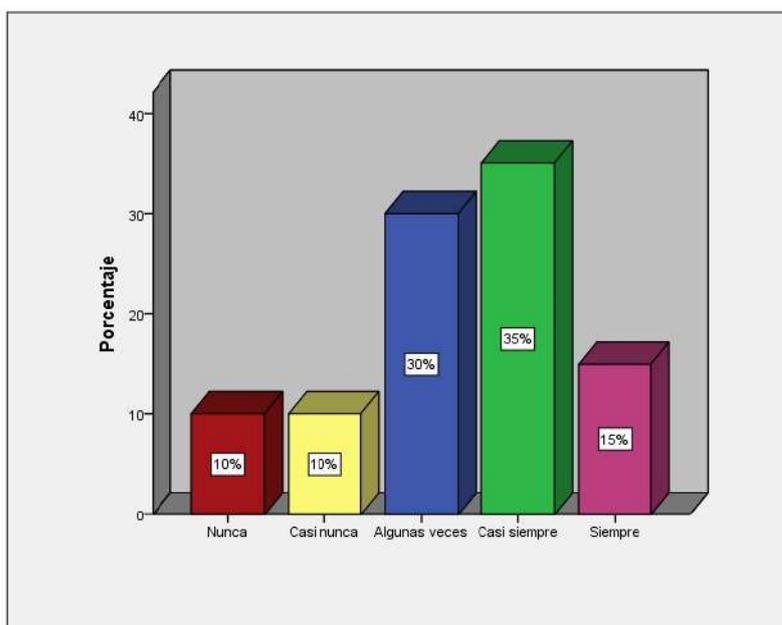
*Resultados de la dimensión relaciones interpersonales*



**Interpretación:** En la tabla 8 y figura 8 se observa que de los 20 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras 15% respondieron que nunca entre compañeros de trabajo se apoyan mutuamente, por otro lado; el 15% respondió casi nunca el 30% algunas veces, el 20% casi siempre y el 20% siempre.

**Tabla 9***Existe un Ambiente de trabajo amigable en la institución*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	10	10	10
Casi nunca	2	10	10	20
Algunas veces	6	30	30	50
Casi siempre	7	35	35	85
Siempre	3	15	15	100
Total	20	100	100	

**Nota:** Base de datos del SPSS.**Figura 9***Resultados de la dimensión relaciones interpersonales*

**Interpretación:** En la tabla 9 y figura 9 se observa que de los 20 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras 10% respondieron que nunca existe un ambiente de trabajo amigable en la institución, por otra parte; el 10% respondió casi nunca, el 30% algunas veces, el 35% casi siempre y el 15% siempre.

**Tabla 10**

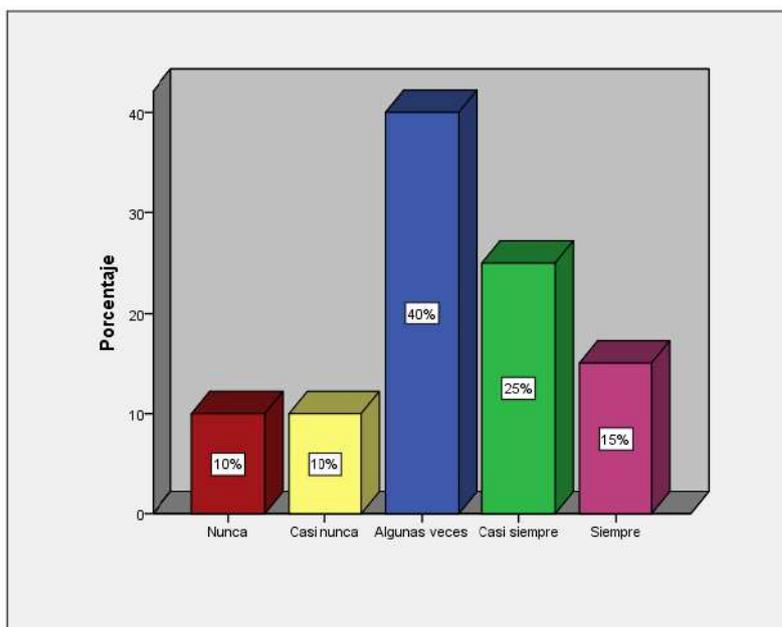
*Sientes que cuentas con la confianza y libertad de tus compañeros para discutir algún problema laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	10	10	10
Casi nunca	2	10	10	20
Algunas veces	8	40	40	60
Casi siempre	5	25	25	85
Siempre	3	15	15	100
Total	20	100	100	

**Nota:** Base de datos del SPSS.

**Figura 10**

*Resultados de la dimensión relaciones interpersonales*



**Interpretación:** En la tabla 10 y figura 10 se observa que de los 20 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras 10% respondió que nunca se cuenta con la confianza y libertad de los compañeros para discutir algún problema laboral, por otra parte; el 10% respondió casi nunca, el 40% algunas veces, el 25% casi siempre y el 15% siempre.

## Carga de trabajo y condiciones laborales

**Tabla 11**

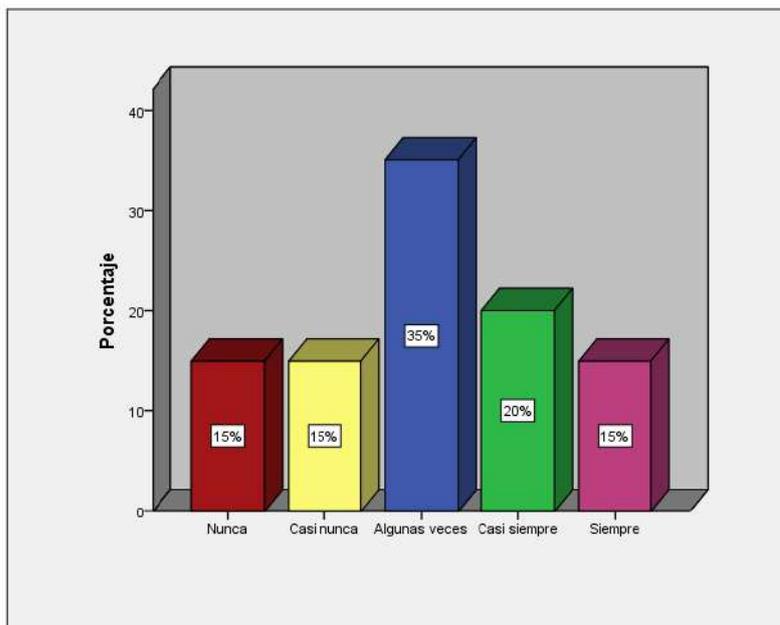
*Existe una distribución equitativa de la carga laboral en la institución*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	15	15	15
Casi nunca	3	15	15	30
Algunas veces	7	35	35	65
Casi siempre	4	20	20	85
Siempre	3	15	15	100
Total	20	100	100	

**Nota:** Base de datos del SPSS.

**Figura 11**

*Resultados de la dimensión carga de trabajo y condiciones laborales*



**Interpretación:** En la tabla 11 y figura 11 se observa que de los 20 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras 15% respondieron que nunca existe una distribución equitativa de la carga laboral en la institución, por otra parte el 15% respondió casi siempre, el 35% algunas veces, el 20% casi siempre y el 15% siempre.

**Tabla 12**

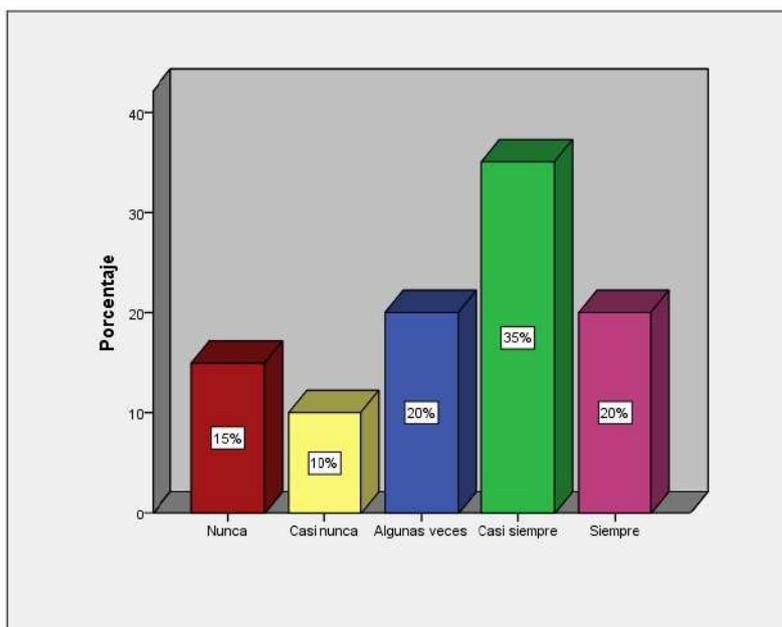
*Me encuentro laborando en un ambiente físico de trabajo adecuado, para el desempeño de mis funciones*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	15	15	15
Casi nunca	2	10	10	25
Algunas veces	4	20	20	45
Casi siempre	7	35	35	80
Siempre	4	20	20	100
Total	20	100	100	

**Nota:** Base de datos del SPSS.

**Figura 12**

*Resultados de la dimensión carga de trabajo y condiciones laborales*



**Interpretación:** En la tabla 12 y figura 12 se observa que de los 20 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras 15% respondió que nunca se encuentran laborando en un ambiente físico de trabajo adecuado, para el desempeño de sus funciones, por otra parte; el 10% respondió casi siempre, el 20% algunas veces, el 35% casi siempre y el 20% siempre.

**Tabla 13**

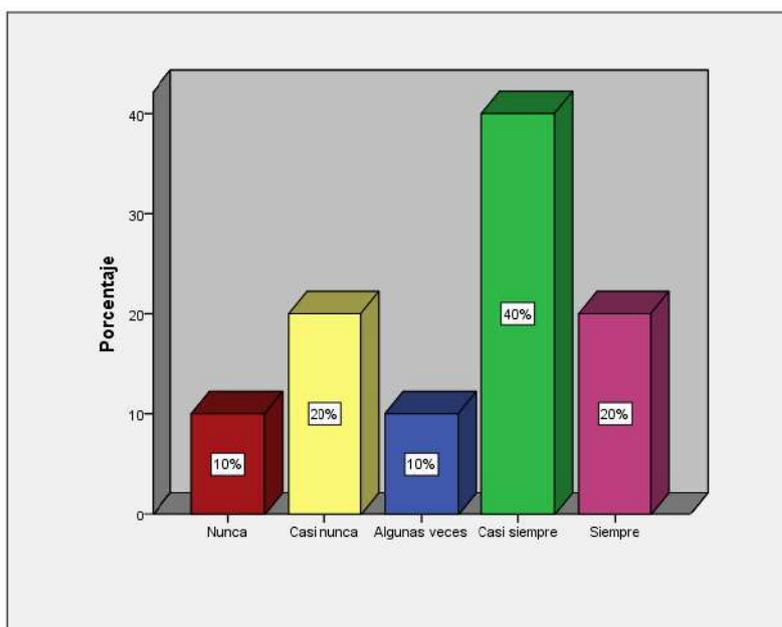
*Considero que hay armonía entre mi vida laboral y personal, sin afectarse una a la otra*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	10	10	10
Casi nunca	4	20	20	30
Algunas veces	2	10	10	40
Casi siempre	8	40	40	80
Siempre	4	20	20	100
Total	20	100	100	

**Nota:** Base de datos del SPSS.

**Figura 13**

*Resultados de la dimensión carga de trabajo y condiciones laborales*



**Interpretación:** En la tabla 13 y figura 13 se observa que de los 20 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras 10% respondió que nunca hay armonía entre mi vida laboral y personal, sin afectarse una a la otra, por otra parte; el 20% respondió casi nunca, el 10% algunas veces, el 40% casi siempre y 20% siempre.

**Tabla 14**

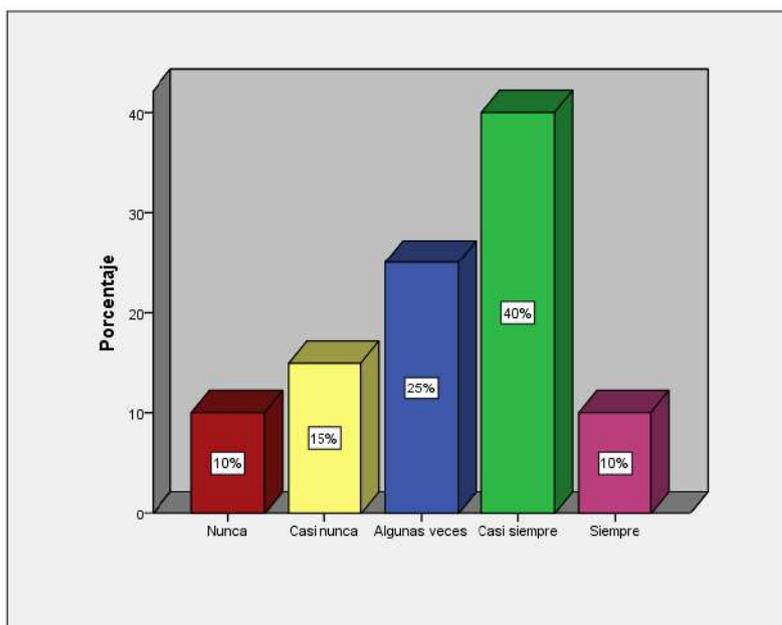
*He recibido los recursos y herramientas adecuados para la realización de mis funciones*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	10	10	10
Casi nunca	3	15	15	25
Algunas veces	5	25	25	50
Casi siempre	8	40	40	90
Siempre	2	10	10	100
Total	20	100	100	

**Nota:** Base de datos del SPSS.

**Figura 14**

*Resultados de la dimensión carga de trabajo y condiciones laborales*



**Interpretación:** En la tabla 14 y figura 14 se observa que de los 20 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras 10% respondió que nunca han recibido los recursos y herramientas adecuados para la realización de mis funciones, por otra parte el 15% respondió casi siempre, el 25% algunas veces, el 40% casi siempre y el 10% siempre.

**Tabla 15**

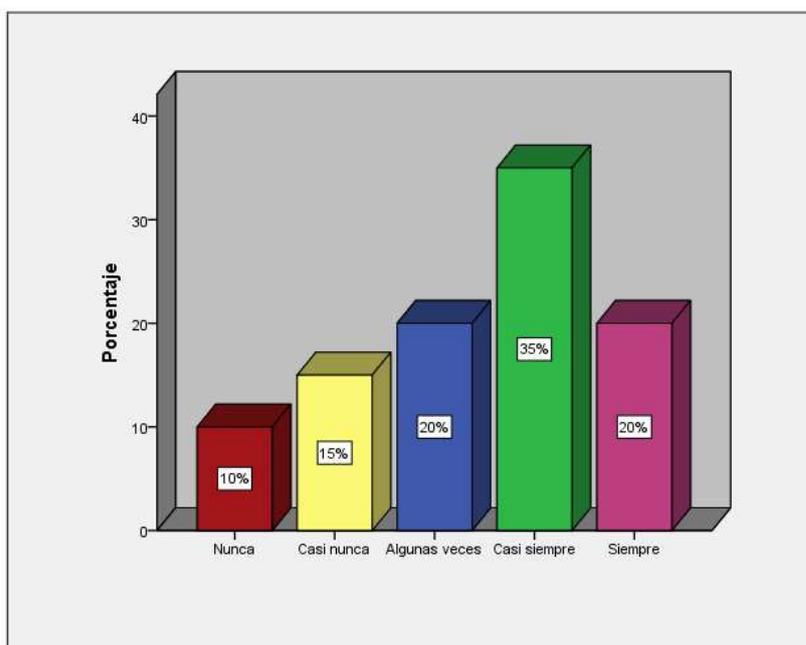
*Hay una evaluación justa del desempeño con respecto a la carga laboral que tiene*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	10	10	10
Casi nunca	3	15	15	25
Algunas veces	4	20	20	45
Casi siempre	7	35	35	80
Siempre	4	20	20	100
Total	20	100	100	

**Nota:** Base de datos del SPSS.

**Figura 15**

*Resultados de la dimensión carga de trabajo y condiciones laborales*



**Interpretación:** En la tabla 15 y figura 15 se observa que de los 20 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras 10% respondió que nunca hay una evaluación justa del desempeño con respecto a la carga laboral que tiene, por otra parte; el 15% respondió que casi nunca, el 20% algunas veces, el 35% casi siempre y el 20% siempre.

**Tabla 16**

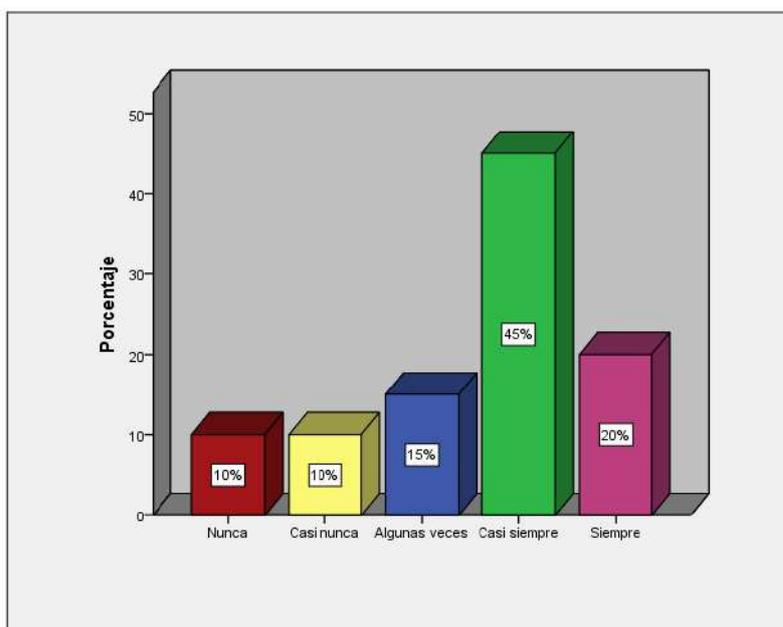
*Consideras que dentro de la institución hay oportunidades de crecimiento profesional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	10	10	10
Casi nunca	2	10	10	20
Algunas veces	3	15	15	35
Casi siempre	9	45	45	80
Siempre	4	20	20	100
Total	20	100	100	

**Nota:** Base de datos del SPSS.

**Figura 16**

*Resultados de la dimensión carga de trabajo y condiciones laborales*



**Interpretación:** En la tabla 16 y figura 16 se observa que de los 20 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras 10% respondió que nunca dentro de la institución hay oportunidades de crecimiento profesional, por otra parte el 10% respondió casi nunca, el 15% algunas veces, el 45% casi siempre y el 20% siempre.

**Tabla 17**

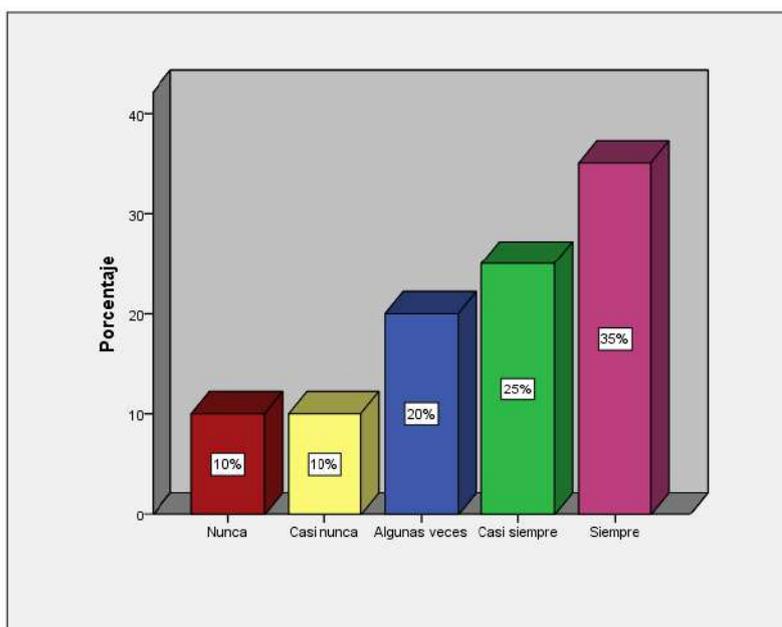
*Consideras que la carga de trabajo asignada es directamente proporcional con la retribución económica que se percibe*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	10	10	10
Casi nunca	2	10	10	20
Algunas veces	4	20	20	40
Casi siempre	5	25	25	65
Siempre	7	35	35	100
Total	20	100	100	

**Nota:** Base de datos del SPSS.

**Figura 17**

*Resultados de la dimensión carga de trabajo y condiciones laborales*



**Interpretación:** En la tabla 17 y figura 17 se observa que de los 20 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras 10% respondieron que nunca la carga de trabajo asignada es directamente proporcional con la retribución económica que se percibe, por otra parte: el 10% respondió casi nunca, el 20% algunas veces, el 25% casi siempre y el 35% siempre.

#### 4.2 Contrastación de Hipótesis

No se realizará la contrastación de hipótesis, porque no sean determinado las mismas, ya que; el presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo observacional.

## Capítulo V

### Discusión

#### 5.1 Discusión de Resultados

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo Determinar el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Checras, Provincia de Huaura, 2023, considerando las dimensiones comunicación, relaciones interpersonales y carga de trabajo y condiciones laborales; el cual fue abordado por el instrumento cuestionario.

De los resultados alcanzados del estudio se infiere lo siguiente:

Esta investigación subraya la importancia del clima organizacional en el desempeño y la satisfacción laboral de los empleados en el sector público. Los antecedentes internacionales y nacionales revisados, como los estudios realizados por Céspedes (2023) en Colombia y Salazar (2022) en Amazonas, proporcionan un contexto valioso para entender cómo el clima organizacional afecta a las organizaciones en diferentes entornos y culturas.

Entonces, se observa que de los 20 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras 15% respondieron que nunca se aprecia claridad en la comunicación interna de las actividades desarrolladas, el 25% respondió casi nunca, el 15% algunas veces, el 25% casi siempre y el 20% siempre.

Céspedes (2023) identificó una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa de transportes, destacando la falta de apoyo y reconocimiento como factores que afectan negativamente al clima. Este hallazgo es particularmente relevante para nuestro estudio, ya que sugiere que mejorar aspectos como el reconocimiento y el apoyo dentro de la Municipalidad Distrital de Checras podría tener

un impacto positivo en el clima organizacional y, por ende, en el desempeño de los trabajadores administrativos.

En cambio, en nuestra investigación, por el contrario no existe un ambiente de trabajo optimo, más bien se observa que de los 20 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras 10% respondieron que nunca existe un ambiente de trabajo amigable en la institución, por otra parte; el 10% respondió casi nunca, el 30% algunas veces, el 35% casi siempre y el 15% siempre.

Por otro lado, Salazar (2022) encontró que una entidad pública en Amazonas presentaba un clima organizacional medianamente favorable, pero con espacio para mejoras significativas. La propuesta de Salazar de implementar mecanismos de medición y mejora continua del clima organizacional resuena con los objetivos de nuestro estudio, que busca no solo describir el estado actual del clima organizacional en Checras sino también ofrecer recomendaciones basadas en los hallazgos.

Frente a ello, se observa en nuestro estudio, que de los 20 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras 15% respondió que nunca se encuentran laborando en un ambiente físico de trabajo adecuado, para el desempeño de sus funciones, por otra parte; el 10% respondió casi siempre, el 20% algunas veces, el 35% casi siempre y el 20% siempre.

Por último, el marco teórico adoptado en este estudio, que incluye conceptos clave como comunicación, relaciones interpersonales, y condiciones laborales, proporciona una base sólida para analizar los datos recopilados. La literatura sugiere que estos elementos son críticos para el desarrollo de un clima organizacional positivo. Por ejemplo, la comunicación efectiva y las relaciones interpersonales saludables son fundamentales para fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo, lo que a su vez puede mejorar la satisfacción y el desempeño laboral.

Es por ello, que la comunicación es clave, así como las relaciones interpersonales. Sin embargo, se puede observar que de los 20 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras 10% respondieron que nunca dentro de la institución hay canales efectivos de comunicación para el desarrollo de las actividades, por otra parte; el 10% respondió casi nunca, el 25% algunas veces, el 45% casi siempre y el 10% siempre. Es más, se observa que de los 20 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras 20% respondieron que nunca dentro de la institución trabajan de forma integral para dar solución a los problemas, por otra parte el 5% mencionó que casi siempre, el 15% algunas veces, el 30 casi siempre y el 30% siempre. Por lo tanto, lo dicho anteriormente corrobora los resultados de nuestra investigación tanto en el problema general como en los específicos

## Capítulo VI

### Conclusiones y recomendaciones

#### 6.1 Conclusiones

Evaluación del clima organizacional: La investigación ha demostrado que el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Checras presenta áreas tanto de fortaleza como de oportunidad. Mientras que ciertos aspectos, como la comunicación interna y el trabajo en equipo, han sido identificados como puntos débiles, otros, como la percepción de equidad y el reconocimiento del desempeño, requieren atención y mejoras significativas.

Impacto en la productividad: No existe una relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Checras. Más bien existe un ambiente laboral negativo y no positivo y tampoco motivador, lo cual no contribuye a mejorar la eficiencia y la satisfacción laboral, lo que a su vez impacta en la municipalidad.

Necesidad de estrategias de mejora: La investigación subraya la necesidad de implementar estrategias enfocadas en mejorar aspectos específicos del clima organizacional. La adopción de políticas de reconocimiento, la promoción de la equidad en el lugar de trabajo y el fortalecimiento de la comunicación interna son cruciales para fomentar un ambiente laboral más positivo y productivo.

#### 6.2 Recomendaciones

Implementación Programas de Reconocimiento: Se recomienda el desarrollo e implementación de programas de reconocimiento que valoren el desempeño y la contribución de los trabajadores administrativos. Esto podría incluir premios, incentivos y oportunidades de desarrollo profesional, con el objetivo de aumentar la motivación y la

satisfacción laboral.

**Fortalecer la Comunicación Interna:** Es crucial mejorar los canales de comunicación interna para asegurar que todos los trabajadores administrativos estén bien informados y puedan participar activamente en la toma de decisiones. La implementación de herramientas digitales, reuniones regulares y sesiones de retroalimentación pueden facilitar una comunicación más efectiva.

**Capacitación en Gestión del Clima Laboral:** Se sugiere ofrecer capacitaciones y talleres para los líderes y gestores de la municipalidad, enfocados en técnicas de gestión del clima laboral y resolución de conflictos. Esto equipará a los líderes con las habilidades necesarias para identificar y abordar proactivamente los problemas relacionados con el clima organizacional, promoviendo un ambiente de trabajo más armónico y productivo.

## Capítulo VII

### Referencias

#### 7.1 Referencias bibliográficas

Céspedes Sandoval, D. M. (2023). *Relación del clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa de transportes de la ciudad de Yopal (Casanare-Colombia)*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Santo Tomás].  
[https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/52032/2023daniela\\_cespedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/52032/2023daniela_cespedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Obregón Cañón, N. C., y Zuluaga Jiménez, M. P. (2022). *El clima organizacional y su impacto en el estrés laboral en una pyme en Bogotá*. [Tesis para optar el Grado de especialista, Universidad Agustiniana].  
<https://repositorio.uniagustiniana.edu.co/bitstream/handle/123456789/212/ObregonCa%C3%B1onNatalia%20Camila2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Santamaria Robles, J. G. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>

Alfonso Duran, A. C., Muñoz Vanegas, L. C., Rojas Quiroga, Z. N. (2020). *Influencia del clima organizacional, en el personal administrativo de la Fundación Universitaria Unisangil-Sede San Gil*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Bucaramanga – UNAB].

[https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/12406/2020\\_Tesis  
Andrea Camila Alfonso Duran.pdf?sequence=1](https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/12406/2020_Tesis_Andrea_Camila_Alfonso_Duran.pdf?sequence=1)

Ortiz Garcia, G. Y. (2023) *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa milord S.A.C., Trujillo 2023*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote].  
[https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/34965/AMBIENTE TRABAJO\\_ORTIZ\\_GARCIA\\_GUISELA\\_YULIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/34965/AMBIENTE_TRABAJO_ORTIZ_GARCIA_GUISELA_YULIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Salazar Fernandez, A. (2022). *Clima organizacional para desempeño laboral de los colaboradores de uan entidad pública, Amazonas*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93232/Salazar %20FA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93232/Salazar_%20FA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bardales Reategui, M. C. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la oficina nacional de procesos electorales del Perú – 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Científica del Sur].  
<https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2023/TL-Bardales%20M-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Barzola Gómez, S. B. (2021). *Clima organizacional y relaciones interpersonales*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113335/Barzola\\_GSB-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113335/Barzola_GSB-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Diorio, I. (2020). La influencia de la Cultura y Clima Organizacional en el desempeño de una Pyme estudio de caso: Investigación empírica a realizar en una cadena de farmacias (Farmacia del Águila). [Tesis de Maestría, Universidad de Buenos Aires].

[http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-2041\\_DiorioI.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-2041_DiorioI.pdf)

Bardales Torres, L. J. (2022). *Clima organizacional y motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huambos, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”].

[http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10332/Bardales\\_Torres\\_Leydi\\_Jhohania.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10332/Bardales_Torres_Leydi_Jhohania.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Robins, Stephen P. & Judge, Timothy. A (2009) Comportamiento organizacional decimotercera edición, PEARSON Educación

[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBIN\\_S%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBIN_S%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf)

## ANEXOS

## Anexo 1 Matriz de consistencia

Clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras, Provincia de Huaura, 2023.					
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones e indicadores	Metodología
<p><b>Problema general:</b> ¿Cómo se presenta el clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras, provincia de Huaura, 2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cómo se presenta la comunicación en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras, Provincia de Huaura, 2023?</p> <p>¿Cómo se presenta las relaciones interpersonales en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras, Provincia de Huaura, 2023?</p> <p>¿Cómo se presentan la carga de trabajo y las condiciones laborales en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras, Provincia de Huaura, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Checras, Provincia de Huaura, 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Describir la comunicación en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras, Provincia de Huaura, 2023. Describir las relaciones interpersonales en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad de Checras, Provincia de Huaura, 2023 Describir la carga de trabajo y las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras, Provincia de Huaura, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> No se trabajó con hipótesis.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> No se trabajó con hipótesis.</p>	<p>Clima Organizacional</p>	<p><b>COMUNICACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Claridad en la comunicación interna</li> <li>• Canales efectivos de comunicación</li> <li>• Retroalimentación abierta y honesta</li> <li>• Acceso a la información relevante</li> </ul> <p><b>RELACIONES INTERPERSONALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de cooperación entre colegas.</li> <li>• Resolución efectiva de conflictos.</li> <li>• Apoyo entre compañeros.</li> <li>• Ambiente de trabajo amigable.</li> </ul> <p><b>CARGA DE TRABAJO Y CONDICIÓN LABORAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribución equitativa de la carga laboral</li> <li>• Ambiente físico de trabajo adecuado</li> <li>• Conciliación entre vida laboral y personal</li> <li>• Recursos y herramientas adecuados</li> </ul>	<p><b>Tipo de Investigación</b> Básica pura.</p> <p><b>Nivel de Investigación</b> Es descriptivo.</p> <p><b>Diseño de Investigación</b> No experimental y de corte transversal.</p> <p><b>Población:</b> La población está constituido por todo el universo que lo conforman 20 trabajadores administrativos de la MDCH.</p> <p><b>Muestra:</b> 20 trabajadores administrativos de la MDCH</p> <p><b>Instrumentos de recolección de datos:</b> Se aplicará el cuestionario, para la recolección de datos de la presente investigación.</p>

## Anexo 2 Instrumento(s) para la toma de datos



### Cuestionario de Clima Organizacional

#### Finalidad:

El presente cuestionario es parte de una investigación titulada Clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Checras, Provincia de Huaura, 2023, con la finalidad de obtener el Título de Licenciada en Sociología, por lo cual agradeceremos su participación en el llenado del presente instrumento.

#### Instrucciones:

A continuación, usted deberá seleccionar una de las opciones que se le presentará. Deberá marcar con una X la opción que más se acerque a su respuesta. Recuerda que tu sinceridad es muy importante, no hay respuestas buenas ni malas. Asegúrate de contestar todos los ítems y una sola opción por cada uno.

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

Nº	ÍTEMS	Calificación				
		5	4	3	2	1
Dimensión 1: COMUNICACIÓN						
1	Cuando desarrollan actividades existe claridad en la comunicación interna.					
2	Dentro de la institución hay canales efectivos de comunicación para el desarrollo de las actividades					
3	Considero que hay una retroalimentación abierta y honesta para la ejecución de actividades hacia todo el personal.					

4	Consideras que puedes acceder a la información relevante de la institución para el desarrollo de sus actividades.					
5	Los comentarios o sugerencias que aportas son tomados en cuenta para mejorar la organización					
<b>Dimensión 2: RELACIONES INTERPERSONALES</b>						
6	Consideras que dentro de la institución trabajan de forma integral para dar solución a los problemas					
7	Se interviene oportunamente ante un conflicto dentro de la institución.					
8	Consideras que entre compañeros de trabajo se apoyan mutuamente.					
9	Existe un Ambiente de trabajo amigable en la institución					
10	Sientes que cuentas con la confianza y libertad de tus compañeros para discutir algún problema laboral.					
<b>Dimensión 3: CARGA DE TRABAJO Y CONDICIONES LABORALES</b>						
11	Existe una distribución equitativa de la carga laboral en la institución.					
12	Me encuentro laborando en un ambiente físico de trabajo adecuado, para el desempeño de mis funciones.					
13	Considero que hay armonía entre mi vida laboral y personal, sin afectarse una a la otra.					
14	He recibido los recursos y herramientas adecuados para la realización de mis funciones.					

15	Hay una evaluación justa del desempeño con respecto a la carga laboral que tiene.					
16	Consideras que dentro de la institución hay oportunidades de crecimiento profesional					
17	Consideras que la carga de trabajo asignada es directamente proporcional con la retribución económica que se percibe.					

### Anexo 3. Trabajo estadístico desarrollado

CLIMA ORGANIZACIONAL.sav [Conjunto de datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 17 de 17 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	var	var	var
1	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	2	2			
2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	1	4	4	4	3			
3	1	1	4	1	5	5	1	3	4	1	4	3	1	3	3	1	5			
4	5	4	3	3	3	3	3	1	3	3	1	4	4	1	4	1	3			
5	2	2	2	4	3	1	4	3	1	4	2	1	3	4	2	4	4			
6	2	2	3	3	3	4	3	1	3	4	3	3	2	3	2	4	4			
7	1	3	4	3	4	5	4	2	4	3	2	2	5	4	2	5	3			
8	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3			
9	4	4	3	4	5	4	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	1			
10	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	1	5	2	5	4	5			
11	3	4	4	4	4	1	1	4	1	3	3	3	2	4	4	4	5			
12	2	3	4	3	4	1	1	3	4	1	3	4	2	3	3	3	4			
13	5	4	1	4	4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5			
14	5	4	5	5	1	4	4	3	4	3	5	5	4	4	1	4	1			
15	3	3	3	3	1	5	3	3	4	3	1	4	4	3	1	4	5			
16	4	1	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	4	4			
17	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	3	1	2	2	5	5	5			
18	1	3	4	3	1	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	5			
19	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4			
20	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	4	2	2			
21																				
22																				
23																				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está lista Unicode:ON