FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS, AÑO 2021

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

PRESENTADO POR: KAREN DE ISABEL FERNANDEZ MENDEZ

ASESOR: ECON. PEDRO LITO RIVERA CARDOZO, DR.

IQUITOS, PERÚ

2022

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS, AÑO 2021

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

PRESENTADO POR: KAREN DE ISABEL FERNANDEZ MENDEZ

ASESOR: ECON. PEDRO LITO RIVERA CARDOZO, DR.

IQUITOS, PERÚ

2022

UNAP *Escuela de Postgrado "JOSÉ TORRES VÁSQUEZ"*
Oficina de Asuntos Académicos

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
12-2022-OAA-EPG-UNAP

Con **Resolución Directoral N°0200-2022-EPG-UNAP**, se autoriza la sustentación de la Tesis denominada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS, AÑO 2021", teniendo como jurados a los siguientes profesionales:

Lic. Adm. Beny Pasquel Flores, Dr.	Presidente
Lic. Adm. Víctor Raúl Reátegui Paredes, Dr.	Miembro
Econ. Jorge Luis Arrué Flores, Mgr.	Miembro
Econ. Pedro Lito Rivera Cardozo, Dr.	Asesor

A los dieciseis días del mes de marzo del 2022, a las 17:00 horas, en la modalidad virtual Google Meet – Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, se constituyó el Jurado Evaluador y dictaminador, para escuchar y evaluar la sustentación de la Tesis denominada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS, AÑO 2021" presentado por la señora KAREN DE ISABEL FERNANDEZ MENDEZ, como requisito para obtener el **Grado Académico de Maestra en Gestión Pública,** que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron:
RESPONDIDAS SATISFACTORIAMENTE……..

El Jurado, después de la deliberación correspondiente en privado, llegó a las siguientes conclusiones, la sustentación es:

1. Aprobado como: a) Excelente ( ) b) Muy bueno ( ) c) Bueno (X)

2. Desaprobado: ( )

Observaciones : NINGUNA
……..

A Continuación, el Presidente del Jurado, da por concluida la sustentación, siendo las 18:15 horas del dieciseis de marzo del 2022; con lo cual, se le declara a la sustentante APTA para recibir el **Grado Académico de Maestra en Gestión Pública**.

Lic. Adm. Beny Pasquel Flores, Dr.
Presidente

Lic. Adm. Víctor Raúl Reátegui Paredes, Dr.
Miembro

Econ. Jorge Luis Arrué Flores, Mgr.
Miembro

Econ. Pedro Lito Rivera Cardozo, Dr.
Asesor

TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA DEL DÍA 16 DE MARZO DEL 2022, EN LA MODALIDAD VIRTUAL ZOOM INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS – PERU.

.....

LIC. ADM. BENY PASQUEL FLORES, DR

PRESIDENTE

.....

LIC. ADM. VÍCTOR RAÚL REÁTEGUI PAREDES, DR.

MIEMBRO

.....

ECON. JORGE LUIS ARRUÉ FLORES, DR.

MIEMBRO

.....

ECON. PEDRO LITO RIVERA CARDOZO, DR.

ASESOR

A mis padres, con todo el aprecio y amor, ya que soy dichosa de gozar de sus apoyo constante e incondicional. A mi querida hija, por ser la gran motivación de continuar con el objetivo de culminar mis estudios de post grado.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios nuestro creador por darme la vida, salud y la fortaleza necesaria para poder lograr mis objetivos, metas personales y profesionales trazadas en mi vida.

A mis apreciados maestros que me enseñaron durante la carrera de la maestría, por haberme transmitido los conocimientos obtenidos durante mis estudios profesionales de postgrado.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Páginas
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
INTRODUCCIÓN	**1**
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	4
1.1 Antecedentes	4
1.2 Bases Teóricas	6
1.3 Definición de términos básicos	11
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	**13**
2.1 Variables y su operacionalización	13
2.2 Formulación de la hipótesis	13
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	**15**
3.1 Tipo y diseño de la investigación	15
3.2 Población y muestra	15
3.3 Técnicas e instrumentos	16
3.4 Procedimiento de recolección de datos	17
3.5 Técnicas de procesamientos y análisis de los datos	17
3.6 Aspectos éticos	18
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	**19**
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	**34**
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	**36**
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	**37**

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES **38**

CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS **39**

ANEXOS

1. Instrumento de recolección de datos
2. Matriz de consistencia
3. Tabla de operacionalización de variables
4. Fiabilidad de las Variables

ÍNDICE DE TABLAS

Páginas

Tabla Nº 01: Frecuencia de la Dimensión 1: Confianza 19
Tabla Nº 02: Frecuencia de la Dimensión 2: Apoyo 20
Tabla Nº 03: Frecuencia de la Dimensión 3: Equidad 21
Tabla Nº 04: Frecuencia de la Dimensión 4: Innovación 22
Tabla Nº 05: Frecuencia de la Dimensión 5: Cohesión 23
Tabla Nº 06: Frecuencia de la Dimensión 6: Reconocimiento 24
Tabla Nº 07: Frecuencia de la Dimensión 7: Autonomía 25
Tabla Nº 08: Frecuencia de la Dimensión 1: Motivación 26
Tabla Nº 09: Frecuencia de la Dimensión 2: Responsabilidad 27
Tabla Nº 10: Frecuencia de la Dimensión 3: Liderazgo 28
Tabla Nº 11: Correlación no Paramétrica de la Hipótesis General 29
Tabla Nº 12: Nivel de Clima Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2021 30
Tabla Nº 13: Nivel de Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2021 32
Tabla Nº 14: Análisis de Varianza de Coeficientes 33

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Páginas

Gráfico Nº 01: Frecuencia de la Dimensión 1: Confianza 19
Gráfico Nº 02: Frecuencia de la Dimensión 2: Apoyo 20
Gráfico Nº 03: Frecuencia de la Dimensión 3: Equidad 21
Gráfico Nº 04: Frecuencia de la Dimensión 4: Innovación 22
Gráfico Nº 05: Frecuencia de la Dimensión 5: Cohesión 23
Gráfico Nº 06: Frecuencia de la Dimensión 6: Reconocimiento 24
Gráfico Nº 07: Frecuencia de la Dimensión 7: Autonomía 25
Gráfico Nº 08: Frecuencia de la Dimensión 1: Motivación 26
Gráfico Nº 09: Frecuencia de la Dimensión 2: Responsabilidad 27
Gráfico Nº 10: Frecuencia de la Dimensión 3: Liderazgo 28
Gráfico Nº 11: Nivel de Clima Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2021 31
Gráfico Nº 12: Nivel de Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2021 32

RESUMEN

La presente tesis muestra la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, concerniente al periodo del 2021. Para la realización de la investigación se emplearon los cuestionarios de “Clima Organizacional” de Sonia Palma (1999) y de Satisfacción Laboral de Price, acondicionada por Alarco (2010) al contexto peruano. La encuesta se realizó a 285 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, concerniente al periodo del 2021, contestados en un solo momento de manera individual y privada. El valor de Rho de Spearman que nos muestra los resultados obtenidos en la investigación es de 0.418^{**}; haciendo notar una correlación significativa, el valor de sigma (bilateral) es de 0.00, siendo menor a 0.05 que al interpretarlo se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), dado que se presenta 285 registros procesados. Los resultados nos permiten afirmar que se aprueba la hipótesis general debido a que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2021. Se espera que la tesis sirva como herramienta de referencia para las políticas de gestión y liderazgo en esta importante unidad, así permitirá mejorar los procesos internos para la evaluación anual del desempeño general de la organización, lo que redunda en una mejora de la producción, hacia la población, del Municipio de la Provincia de Maynas.

Palabras Clave: Clima Organizacional, Desempeño Laboral.

ABSTRACT

This thesis shows the relationship between the organizational climate and work performance in the workers of the Provincial Municipality of Maynas, concerning the period of 2021. To carry out the research, the "Organizational Climate" questionnaires of Sonia Palma (1999) and Price's Job Satisfaction, conditioned by Alarco (2010) in the Peruvian context. The survey was carried out on 285 workers of the Provincial Municipality of Maynas, concerning the period of 2021, answered in a single moment individually and privately. The results obtained show that the value of Spearman's Rho is 0.418^{**} presenting a significant correlation, the value of sigma (bilateral) is 0.00 the same as being less than 0.05 it is interpreted that the alternate hypothesis (H_a) and the null hypothesis (H_0) is rejected, 285 records processed are presented. This allows us to affirm that the general hypothesis is approved because there is a relationship between the organizational climate and job performance in the workers of the Provincial Municipality of Maynas, year 2021, is approved. It´s expected that the thesis will serve as a reference tool for policies of management and leadership in this important unit, thus they will be able to improve the interns for the annual evaluation of the general performance of the organization, leading to an improvement in production., towards society, of the Provincial Municipality of Maynas.

Keywords: Organizational Climate, Work Performance.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones constan de un conjunto de elementos interrelacionados, los cuales son: los procesos que se desarrollan dentro de ella, la misma estructura organizacional y el comportamiento de los individuos y los grupos. La interrelación de los elementos antes mencionados crea patrones de relación diversos y específicos que forman parte de lo que se conoce como Clima Organizacional. Por otro lado, el desempeño laboral se entiende como el resultado de lo que una persona piensa y siente, los factores que influyen en sus acciones para alcanzar sus metas y las habilidades requeridas para incorporarse a la organización.

Un apropiado clima organizacional influirá en el rendimiento de los colaboradores, es decir tendrá una estricta relación con su desempeño laboral, pues si el colaborador recibe un liderazgo adecuado, con objetivos claros, con apertura al cambio y consideración, se sentirá motivado a desarrollar y desplegar todo su potencial en la productividad de sus funciones a desarrollar. De esta forma, se puede argumentar que un clima organizacional apropiado puede sugerir un mayor desempeño en los colaboradores, pues un buen entorno laboral se traduciría en mayor calidad y mejor desempeño en su servicio brindado.

Actualmente la Municipalidad Provincial de Maynas, como todas las entidades públicas, ha afrontado un escenario estacional frente al Covid-19, lo cual ha develado ciertas falencias observables en el manejo administrativo de las diferentes áreas del municipio, y, por otro lado, postergando gestiones y solicitudes laborales de los colaboradores de la comuna, situación que genera descontento e insatisfacción por parte de los mismos, motivado indirectamente por la emergencia nacional actual que vive el país. En la presente investigación se pretende realizar una evaluación actual sobre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores del Municipio de la Provincia de Maynas, con el objeto de abordar los puntos relevantes que pueda encontrarse y establecer algunas acciones inmediatas o de mediano plazo que puedan ejecutarse para atender, mejorar o potenciar

el clima organizacional y su productividad laboral de manera indirecta. El problema general de esta investigación a abordar es: ¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2021?, en el mismo sentido el objetivo general planteado es: determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2021.

El presente estudio se pretende relacionar el clima organizacional con el desempeño laboral a fin establecer un vínculo para de analizar, conocer y determinar recomendaciones aplicables de manera inmediata o de mediano plazo como política laboral para los colaboradores del Municipio Provincial de Maynas; aislando la percepción de los colaboradores respecto al nivel de clima organizacional, lo cual permitirá conocer problemas u obstáculos que puedan estar limitándolos en su desempeño laboral dentro de la entidad. Finalmente, tanto directivos como colaboradores se beneficiarán del presente estudio, puesto que de corroborase una relación existente entre el “Clima Organizacional” y el “Desempeño Laboral” se podrá implementar medidas de mejora en el Municipio Provincial de Maynas, permitiendo reforzar el clima organizacional que favorezca el bienestar y consolide un trabajo en equipo, maximizando así el desempeño laboral de los colaboradores.

Asimismo, la investigación resulta factible, porque cuenta con los recursos económicos para cubrir los costos que genera el proceso de investigación y desarrollo, así como también se cuenta con los recursos humanos calificados para aportar en la recogida y tratamiento de datos, sobre todo, se dispone de las fuentes de recursos necesarias, para completar la encuesta a tiempo.

Sin duda, la limitación con mayor notoriedad fue las medidas el confinamiento social y las de bioseguridad que se debió respetar para prevenir el contagio del Covid-19, así como, la presencia de los trabajadores para responder a los

cuestionarios, debido a estar con trabajo semipresencial o virtual o con licencia por salud, para ello, se vio pertinente realizar reuniones con los directivos de área a fin de coordinar y programar la aplicación progresiva del cuestionario.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

En 2017, se desarrolló una investigación de tipo cualitativa, de enfoque analítico descriptivo y de diseño no experimental, que incluyó como población de estudio a 162 trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, en Lima, Perú. El estudio tiene como objetivo determinar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral con el fin de formar la base para definir una nueva política laboral para el personal administrativo de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos Peruana de Combustibles S.A. (PECSA); el estudio concluyó que existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la empresa privada de combustibles e hidrocarburos, en cuanto a indicadores de éxito individual, condiciones laborales, supervisión, comunicación e involucramiento laboral; demostraron que cuanto mejor sea el conocimiento del clima organizacional, mejor será el desempeño del personal directivo de la compañía. (Pastor, 2017).

En el año 2016, se realizó una investigación de tipo cualitativa, con un enfoque analítico descriptivo y de diseño no experimental, que incluyó como población de estudio a 250 docentes de los Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo, Perú El estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo por parte de cuatro Instituciones de Educación superior locales; la investigación concluye que existe una relación observable entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en los Institutos Superiores Tecnológicos analizados, además, esto se determina mediante el estadígrafo coeficiente de contingencia, con un resultado de 0,088; lo que nos muestra la existencia de una relación positiva débil entre el clima organizacional y desempeño laboral, en el mismo sentido con la prueba estadística Chi cuadrada, pues los datos

expresan una Chi calculada de (0,8199) mayor que la Chi teórica (0,711), evidenciando la relación existente entre las variables. (Bobadilla, 2016).

En 2015, se desarrolló una investigación con un enfoque analítico descriptivo de tipo cualitativa y de diseño no experimental, que incluyó como población de estudio a 32 colaboradores del Programa Nacional Cuna Más en Huancavelica, Perú. La investigación tiene como objetivo esclarecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la Provincia de Huancavelica. La investigación determinó que los elementos del clima organizacional como: ambiente social, el ambiente físico, así como las actitudes y valores tienen una relación positiva significativa, siendo del 46,9% (medio), 46,9% (alto) y 62,5% (alto) respectivamente. La investigación concluyó que el clima organizacional tiene una relación positiva, significativa con el desempeño laboral en el personal del programa nacional CUNA MAS en la provincia de Huancavelica en el año 2015, pues en el 56,3% de casos el desempeño laboral es alto y en el 53,1% de casos el clima organizacional es alto, lo que indica la relación positiva. (De la Cruz & Huaman, 2015).

En el año 2012, se desarrolló una investigación de tipo cualitativa, con un enfoque analítico descriptivo y de diseño no experimental, que incluyó como población de estudio a 55 colaboradores de la empresa Consorcio La Arena S.A.C., en Trujillo, Perú. La investigación buscaba determinar si el clima organizacional influía en el nivel de desempeño y productividad de los trabajadores del Consorcio La Arena S.A.C.; concluyendo que existe una influencia directa del clima organización en el desempeño, según el coeficiente de correlación de Pearson el cual fue de 0.8706. En el mismo sentido el clima organizacional en el nivel administrativo se obtuvieron 167 puntos, en el nivel directivo alcanzó 175.7 puntos, en el nivel trabajador se obtuvo 158.4 puntos, en el nivel administrativo se contó 167 puntos, respecto al desempeño, sin embargo, el personal directivo y administrativo obtuvieron calificaciones de (73.67 y 77.73 puntos respectivamente), mientras que el personal

trabajador solo cumple con lo esperado (62.41 puntos). Esto demuestra que, en cuanto mayor sea la puntuación del clima organizacional, mejor será el desempeño. (Benites, 2012).

1.2 Bases Teóricas

De acuerdo con (Domínguez, Ramírez, & García, 2013) “el clima organizacional se establece en los conocimientos individuales, comúnmente se entiende como los patrones repetidos de actitudes, de conducta y de sentimientos que son característicos de la vida en la organización, además, se describen a las situaciones actuales dentro de una organización, la cual establecen vínculos entre diferentes grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral”. De forma Resumida, el clima organizacional es el conjunto de nociones de conocimiento que las personas tienen de su ambiente y que reflejan la interacción entre la organización y las características personales del individuo.

La definición de clima organizacional según (Chiavenato I. , 2011), establece que existe una influencia del entorno sobre la motivación de los colaboradores la cual se puede describir como la cualidad del entorno organizacional, lo cual experimentan sus miembros y que influye de manera significativa en su conducta. Además, menciona que el impacto se manifiesta en la percepción de las personas que tienen sobre su ambiente laboral. De modo que, “el clima organizacional no es solo un concepto cuyo conocimiento nos ayudará a comprender mejor el desempeño de las organizaciones, sino también el concepto de intervención que permite mejorar los resultados organizacionales sobre el desempeño y la productividad de los empleados”.

Según, (Toro, 2010) menciona que existe tres diferentes pensamientos del término clima organizacional; la primera lo define como “un acontecimiento independiente y responsable de los efectos sobre la motivación, así como de la satisfacción y/o la productividad”. La segunda señala que “se considera una variable dependiente que está

condicionadas por circunstancias como el tiempo trabajando, el género, la edad, las condiciones del trabajo y otras situaciones equivalentes". Por último, se menciona que "se considera una variable interviniente, es decir, mediadora de las realidades sociales que se viven en las empresas y la conducta individual".

El clima organizacional según (Luthans, 2008), se refiere a "investigar y aplicar las fortalezas y capacidades de la psicología positiva de los recursos humanos, medidas, desarrolladas y administradas de manera efectiva para mejorar la productividaden el lugar de trabajo actual".

Según la teoría de (Likert, 1967) manifiesta que "*El comportamiento de los subordinados está condicionado por el comportamiento de la gerencia y las condiciones organizacionales reconocidas por los miembros.*", de modo que sea segura que la relación estará condicionada pretensiones. estableciendo tres variables que define las características, circunstancias propias de una organización, de modo que influye en la percepción del clima:

a) Variables Causales: Estas son variables independientes que establecen la dirección del movimiento de la organización y el resultado que logra. Estas variables contienen solo variables independientes que pueden variar de una organización a otra.
b) Variables Intermediarias: Estas manifiestan el estado interno y la salud de la empresa, por ejemplo, actitudes, acciones, metas operativas, motivos, efectividad de la comunicación y toma de decisiones, etc.
c) Variables Finales: Son las variables son dependientes y muestran de la combinación de las dos acciones anteriores. Estas variables manifiestan los resultados obtenidos por la entidad. Estos son: la productividad, además, los costos operativos, las pérdidas y ganancias de la empresa.

Acorde con esta teoría, podemos concluir que las situaciones organizacionales determinan los tipos de variables relacionadas con el clima organizacional de una empresa. La unión e interacción de estas variables nos permite definir dos tipos principales de entornos organizacionales, por un lado, es sistema muy autoritario para climas cerrados, por otro lado, el sistema muy participativo para climas abiertos.

Lo que señala Palma (2004), en su estudio la cual diseña y realiza la Escala CLSPC, se refiere a un instrumento elaborado con la técnica de Likert, en su última versión incluye un total de 50 ítems que exploran la variable clima laboral que se define operativamente como "*percepciones de los empleados a cerda de su clima laboral y en base a diversos aspectos que son sumamente relevantes*". Indicó que las dimensiones del clima organizacional son características que inciden en el comportamiento de los individuos y se pueden medir. (Palma, 2004).

Según la autora, existen cinco los elementos se determinan en el clima organizacional:

1) La autorrealización o Realización personal: Se refiere a la valoración que tiene el trabajador acerca de las posibilidades que ofrece el ambiente de trabajo para el crecimiento personal y profesional en relación con la tarea que está desempeñando y con una perspectiva de futuro, dejando que te permita crecer y sentirte bien.
2) Involucramiento laboral: Abarca la identificación que tiene el asociado con los valores organizacionales, así como la responsabilidad con la empresa para el cumplimiento y consecución de los objetivos trazados, y un adecuado desempeño laboral, que le permitirán un mejor servicio.
3) Supervisión: En este sentido, se brindan las valoraciones de los colaboradores sobre la función e importancia de los supervisores en el desempeño laboral. La presencia de supervisores crea

niveles de estrés para que muchos empleados mejoren su desempeño en el trabajo.

4) Comunicación: Abarca al nivel de fluidez, claridad, precisión y coherencia de la información, que es relevante y pertinente para las operaciones internas de una entidad. El desenvolvimiento efectivo de la productividad organizacional se debe a la comunicación que se da entre los colaboradores, pero a la mala implementación de la comunicación con las diversas direcciones de liderazgo, debido a que muchas de ellas no se relacionan entre sí.
5) Condiciones laborales: Se entiende por el reconocimiento de que la organización proporciona los factores concretos, emotivos y económicos necesarios para llevar a cabo las tareas asignadas, de manera que puedan ser realizadas con facilidad.

Esta investigación nos ayuda a identificar los factores que inciden en el clima organizacional, lo cual se debe tener en cuenta a la hora de realizar cualquier optimización para el desarrollo de la empresa.

De acuerdo con (Palmar, Valero, & Jhoan, 2014), la productividad laboral se establece como “el desarrollo en el que cada persona cumple su jornada laboral en la organización, la cual debe adecuarse a las necesidades y requerimientos de la empresa, para que sea efectivo, eficiente y eficaz, en efectuando las funciones que se establecen para lograr los objetivos establecidos consistentes con el éxito de la organización”.

De acuerdo con lo mencionado por Montejo (2009), el cual define el desempeño laboral como “las acciones o conductas observados en los empleados que son importantes para el logro de las metas de la organización y pueden medirse en términos de la capacidad y el nivel de contribución de cada individuo”. El desenvolvimiento laboral es consecuencia de lo que una persona piensa y siente, estos factores influyen en sus labores, el logro de sus metas y las

habilidades requeridas para comprometerse con la organización. (Montejo, 2009).

En este mismo sentido Chiavenato (2011), precisa que el desempeño laboral se define como “las conductas o acciones que se prestar atención en los empleados que son importantes para el logro de las metas de la organización”. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (Chiavenato I. , 2011).

Por otro lado, Bittel (2000), sugiere que “El desempeño está muy influenciado por las expectativas de los empleados en el trabajo, sus actitudes hacia el éxito y su deseo de armonía”. De esta manera, el desempeño está relacionado con las destrezas y conocimientos que sustentan las acciones de los trabajadores, con el fin de promover los objetivos de la empresa. (Bittel, 2000).

El psicólogo Hacker (1994), desarrolló una teoría del desempeño laboral que cobró protagonismo en el campo de la psicología del trabajo en Europa. El núcleo del trabajo es cognitivo y depende del proceso de la información, pero sólo esta está íntimamente ligada con la conducta. Este autor ofrece dos puntos de vista, siendo el primero la acción derivada de una meta a un plan, su ejecución y posterior respuesta; el segundo indica que la acción determinada por la percepción ocurre ya sea consciente o automáticamente. Aunque se pueden ver puntos en común en esta teoría con otras teorías cognitivas del comportamiento, la diferencia es que está especializada en el contexto laboral, también especifica que este procedimiento consta de seis fases: desarrollo de objetivos, dirección, planificación, decisión, seguimiento del desempeño y retroalimentación. De acuerdo con esta teoría, se puede enfatizar que el proceso de comunicación para hacer bien un trabajo incluye dos perspectivas que conducen a trabajar desde la meta hasta la culminación del plan, teniendo en cuenta la implementación y el *feedback* del cliente. (Hacker, 1994).

La teoría establecida por (Campbell, 1993) plantea que “el desempeño laboral no son los resultados, sino es la acción de esta”. Es decir, se refiere que el conocimiento explicativo, el conocimiento procedimental, la habilidad y la motivación son esenciales para definir el comportamiento y establecer ocho componentes del desempeño, los cuales son; rendimiento de la tarea de comunicación oral y escrita, rendimiento de tareas no específicas del puesto, rendimiento de la tarea específica del puesto, demostración del esfuerzo, facilitar el desempeño del equipo y de los pares, mantenimiento de la disciplina personal, supervisión, liderazgo y administración. Además, nos relata los componentes que se debe establecer para determinar una conducta.

Earley y Shalley, (1991) nos explican “La teoría de la Motivación – Cognitiva” lo cual menciona que la productividad laboral se establece como un desarrollo para el cumplimiento de metas”. Tal como lo define el autor, muestra el procedimiento por el cual todas las metas organizacionales afectan el desempeño laboral de una forma u otra y cómo estas metas se traducen en acciones para alcanzarlas. Explicar el proceso por el cual las metas organizacionales surgen del desempeño laboral y cómo esas metas se traducen en acción. Por otro lado, también sugiere que el desempeño tiene dos partes, la primera es la formulación, evaluación y comprensión de los objetivos del negocio, y la segunda es el desarrollo e implementación de planes de acción. (Earley & Shalley, 1991).

1.3 Definición de términos básicos

Clima organizacional

“Es el conjunto de características del entorno de trabajo que son directa o indirectamente percibidas por los colaboradores y que se cree que son la fuerza que motiva en el comportamiento del personal de la

organización. El clima no es material, sin embargo, está presente de forma abstracta e influye en todo lo que sucede dentro de la organización, y por lo tanto el clima también se ve afectado por casi todo aquello que acontece dentro de la organización. (Hall, 1996).

Desempeño laboral

“Es la conducta de los empleados en la búsqueda de metas fijas, lo cual establece la estrategia personal para el logro de las metas. El desempeño laboral tiene una amplia gama de características individuales, las que podemos señalar son; destrezas, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan, entre los miembros de la organización, con un ambiente de trabajo el cual eleva la productividad” (Chiavenato M. , 2000).

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1 Variables y su operacionalización

Variables:

a) **Variable 1:** Clima organizacional.

b) **Variable 2:** Desempeño laboral

Variables	Indicadores	Índices
Variable 1: Clima organizacional	- Confianza. - Apoyo. - Equidad. - Innovación. - Cohesión. - Reconocimiento. - Autonomía.	- Baja. - Media. - Alta.
Variable 2: Desempeño laboral	- Motivación. - Responsabilidad. - Liderazgo y Trabajo en Equipo.	

2.2 Formulación de la hipótesis

Hipótesis general.

Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Municipalidad Provincial de Maynas, año 2021.

Hipótesis específicas.

1. El nivel de clima organizacional de los trabajadores del Municipio Provincial de Maynas, año 2021, es alta.
2. El nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Municipio Provincial de Maynas, año 2021, es media.
3. La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Municipio Provincial de Maynas, año 2021, es positiva.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación.

El tipo de investigación es cuantitativo, porque la recolección de datos para la validación de hipótesis es en base a medición numérica. El diseño es no experimental, porque no hubo manipulación alguna en los datos de las variables. La naturaleza es correlacional, porque se medirá el grado de relación positiva o negativa de las variables entre sí. El nivel es explicativo, porque estima la posible relación asimétrica entre las variables de estudio. El alcance es transversal debido a que los datos se recopilaron en un solo momento del tiempo.

3.2 Población y muestra.

La población del presente estudio comprenderá a todos los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Maynas, bajo los regímenes laborales según detalle:

Régimen	Cantidad
Nombrado (D.L. 276)	329
Indeterminado (D.L. 728)	753
C.A.S. (D.L. 1057)	16
Total	**1,098**

Fuente: Municipalidad Provincial de Maynas

Tamaño de la muestra de estudio.

Se tomó la población muestral de **1,098** colaboradores, que se calculó empleando la formula estadística de población finita, además de una afijación proporcional por áreas:

$$\boldsymbol{n = \frac{N * Z^2 * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}}$$

n = Tamaño de la muestra.

Z = 1.96, Distribución normal estándar (para 95% de margen de confiabilidad)

p = 0.5, probabilidad de ocurrencia de los casos.

q = 0.5, probabilidad de no ocurrencia de los casos.

E = 0.05, error de estimación de la medida de la muestra respecto a la población.

N = 1,098 colaboradores (población al 30 de setiembre de 2021)

$$n = \frac{(1{,}098) * (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}{(0.05)^2 * (1{,}098 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}$$

$n = \mathbf{285}$ colaboradores

Criterios de selección.

- ✓ **Criterios de inclusión**: Colaboradores de los regímenes 276, 728 y 1057, incluidos los de plazo fijo y suplencia, así como los de cargo directivo encargados y designados, vigentes a la fecha.

- ✓ **Criterios de exclusión**: Personal comprendido como intermediación laboral, locación de servicios, practicantes y con licencia de descanso por enfermedad o maternidad, así como personal comprendido en trabajo remoto y trabajo mixto.

3.3 Técnicas e instrumentos.

La técnica para utilizar en el estudio es la encuesta, como técnica de recolección de datos para el levantamiento de datos primarios, que radica en realizar una serie de preguntas para reunir datos o para revelar una opinión sobre el clima organizacional y desempeño laboral.

El instrumento a empleado fue el cuestionario para cada variable del estudio, la cual se anexa al presente informe.

3.4 Procedimiento de recolección de datos

Para el procedimiento de recolección de datos se efectuará de la manera siguiente:

- Como primer punto se solicitó autorización al alcalde del Municipio de la Provincia de Maynas, para ocupar los espacios de la institución y proporcionar el acceso a la información requerida para estudio.
- La recolección de datos se realizó en el turno de la mañana, los días jueves y viernes.
- Para la recolección de datos se contrató a 2 encuestadores, quienes fueron los encargados de emplear el instrumento para la recolección de datos.
- Los colaboradores que participación en la investigación, lo hicieron de manera anónima y voluntaria.
- No se vulneró los derechos de los colaboradores que participaron en el estudio, debido a la confidencialidad durante la recolección de los datos.
- Luego de finalizada la recopilación de datos, se confeccionó una base de datos para el análisis estadístico pertinente.
- Posteriormente, se sistematizó la información elaborando los tablas y gráficos respectivos, por cada indicador de las variables de estudio.
- Finalmente, se procedió a elaborar el informe final de la tesis.

3.5 Técnicas de procesamientos y análisis de los datos

El procesamiento y análisis de datos ese efectuó de la forma siguiente:

- Concluido el proceso de aplicación para la recolección de datos, seguidamente se confeccionó una base de datos para el análisis estadístico pertinente.
- En una hoja de cálculo Excel para Windows se procesó la información recogida.
- Posteriormente se procedió a realizar el análisis de los datos respectivo, apoyado en procedimientos estadísticos.
- Asimismo, se usó de las frecuencias simples y otras pruebas estadísticas para realizar un correcto análisis.
- Por último, se confeccionó las tablas y se elaboraron gráficos pertinentes para la redacción de los resultados y mostrar la información precisa de las variables estudiadas.

3.6 Aspectos éticos

El presente estudio se hizo en el marco irrestricto del respeto a los aspectos éticos, demostrando en todo momento un comportamiento responsable en investigación (CRI), reconociendo y nombrando toda fuente de donde se consiguió la información, así como los autores y textos revisados para nutrir los antecedentes y el marco teórico. Es decir, los derechos de autor fueron totalmente respetados y mencionados de acuerdo a las formas académicamente aceptadas. Los datos estadísticos han sido transcritos de la fuente sin sufrir alteración alguna, mostrando total responsabilidad en su tratamiento. Se evitaron los posibles sesgos al momento de la toma de los datos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

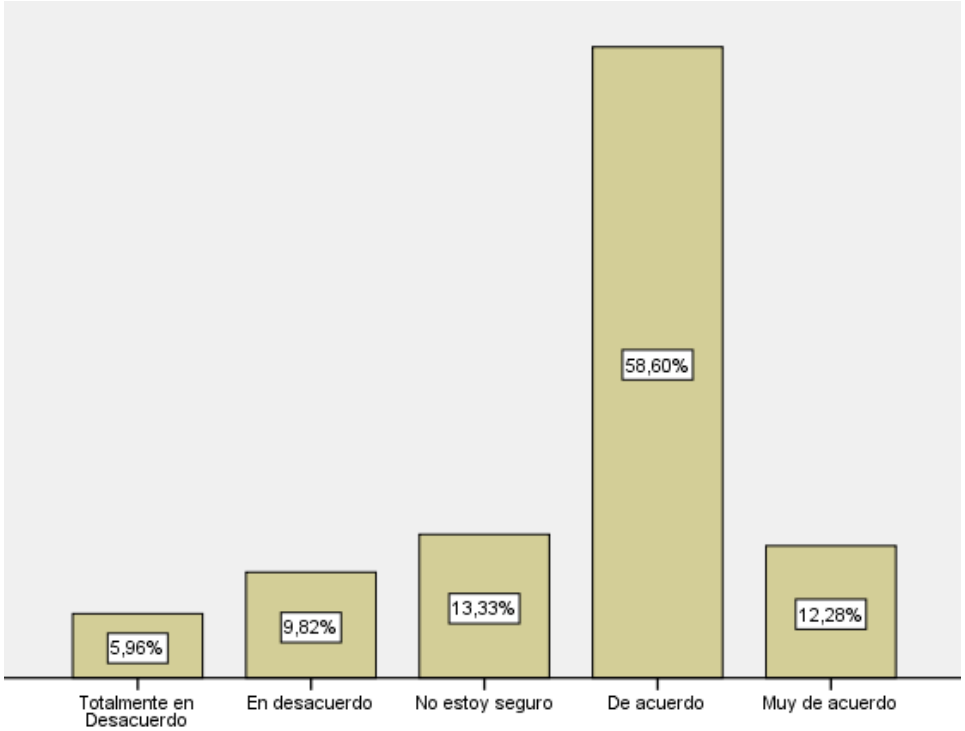
4.1 Análisis Descriptivo de la Variable 1: Clima Organizacional

Tabla N° 01
Frecuencia de la Dimensión 1: Confianza

	Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	17	5,96
	En desacuerdo	28	9,82
	No estoy seguro	38	13,33
	De acuerdo	167	58,60
	Muy de acuerdo	35	12,28
	Total	285	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 01
Frecuencia de la Dimensión 1: Confianza



Fuente: Elaboración en base a la Tabla N° 01

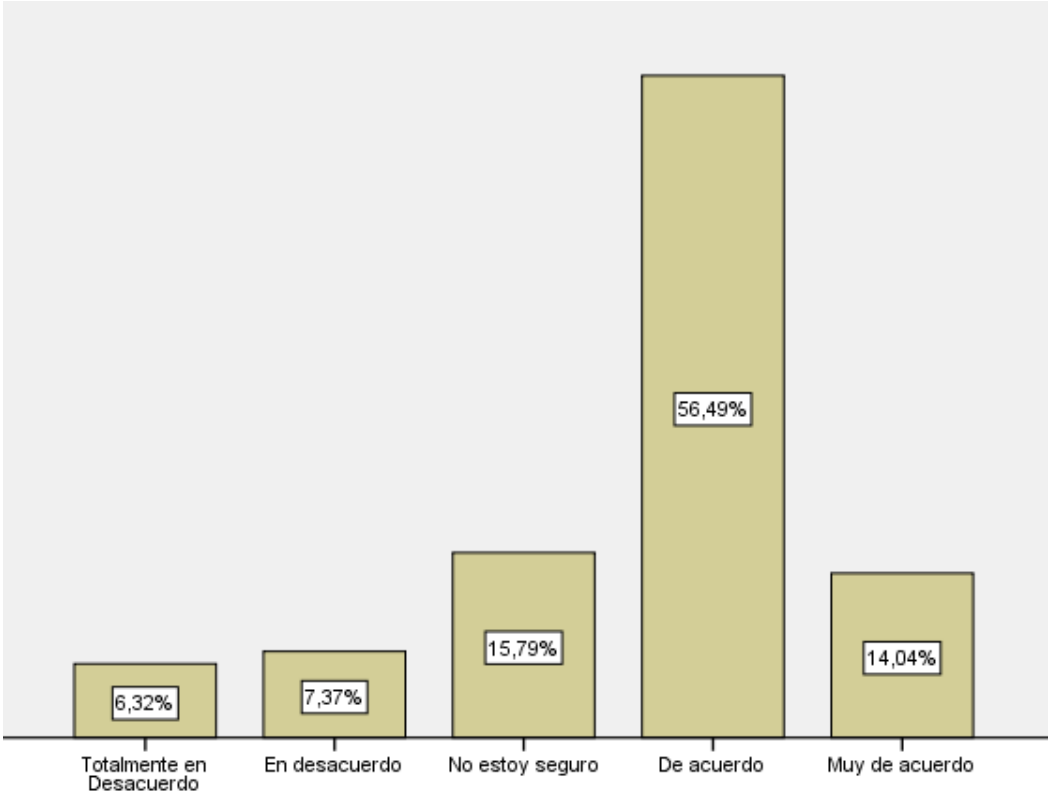
La Tabla Nº 01 señala que el 15.78% (45) de los sujetos encuestados manifiestan estar entre totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con practicar la confianza entre los colaboradores del Municipio de la Provincia de Maynas; por otro lado, el 70.88% (202) manifiestan estar de acuerdo y muy de acuerdo y; solo el 13.33% (38) no están seguros.

Tabla N° 02
Frecuencia de la Dimensión 2: Apoyo

	Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	18	6,32
	En desacuerdo	21	7,37
	No estoy seguro	45	15,79
	De acuerdo	161	56,49
	Muy de acuerdo	40	14,04
	Total	285	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 02
Frecuencia de la Dimensión 2: Apoyo



Fuente: Elaboración en base a la Tabla N° 02

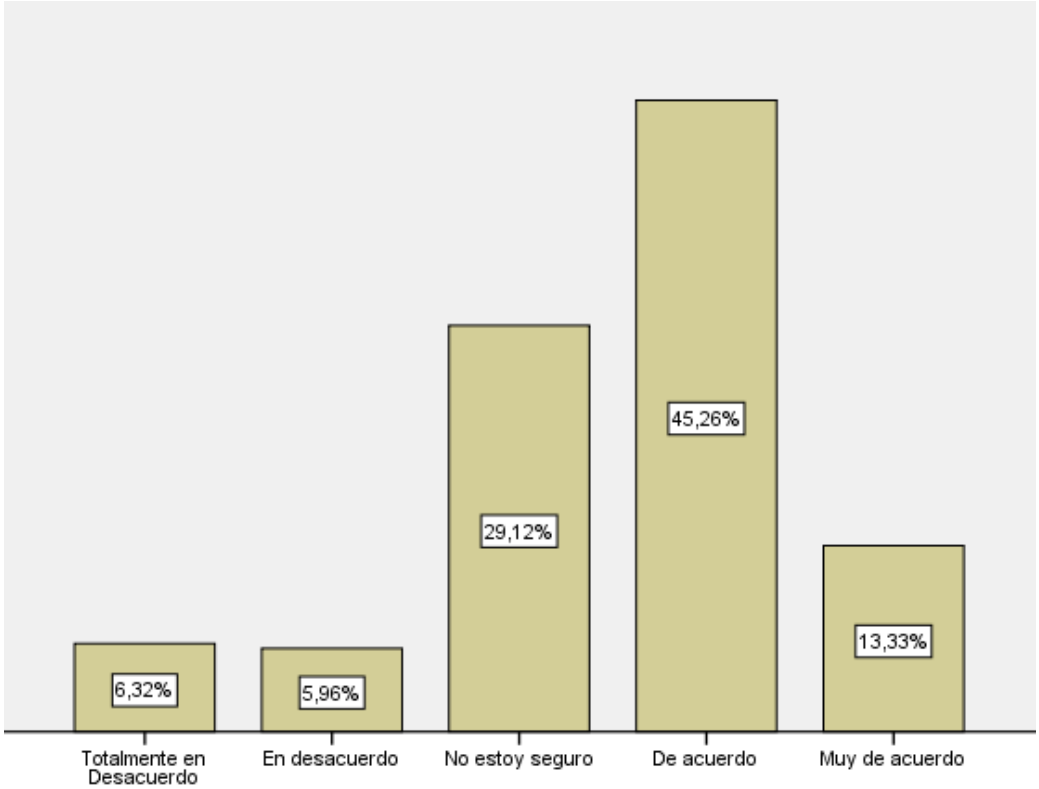
La Tabla Nº 02, nos revela que el 13.69% (39) de los sujetos encuestados manifiestan estar entre totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con practicar el apoyo entre los colaboradores del Municipio de la Provincia de Maynas; en cambio, el 72.28% (206) manifiestan estar de acuerdo y muy de acuerdo y; por otro lado, solo el 15.79% (45) no están seguros.

Tabla N° 03
Frecuencia de la Dimensión 3: Equidad

	Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	18	6,32
	En desacuerdo	17	5,96
	No estoy seguro	83	29,12
	De acuerdo	129	45,26
	Muy de acuerdo	38	13,33
	Total	285	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 03
Frecuencia de la Dimensión 3: Equidad



Fuente: Elaboración en base a la Tabla N° 03

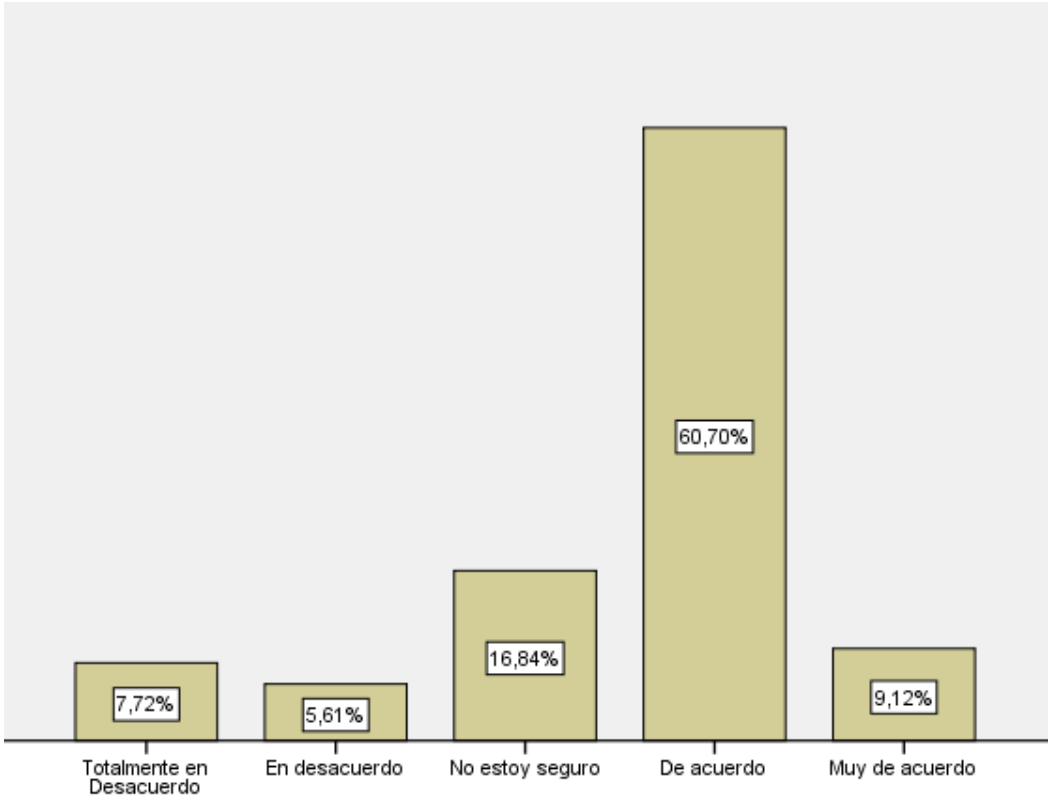
En la Tabla Nº 03 nos revela el 12.28% (35) de los colaboradores encuestados manifiestan estar en el rango de totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con practicar la equidad entre los colaboradores del Municipio de la Provincia de Maynas; en cambio el 58.59% (167) manifiestan estar de acuerdo y muy de acuerdo y; por otro lado, solo el 29.12% (83) no están seguros.

Tabla N° 04
Frecuencia de la Dimensión 4: Innovación

	Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	22	7,72
	En desacuerdo	16	5,61
	No estoy seguro	48	16,84
	De acuerdo	173	60,70
	Muy de acuerdo	26	9,12
	Total	285	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 04
Frecuencia de la Dimensión 4: Innovación



Fuente: Elaboración en base a la Tabla N° 04

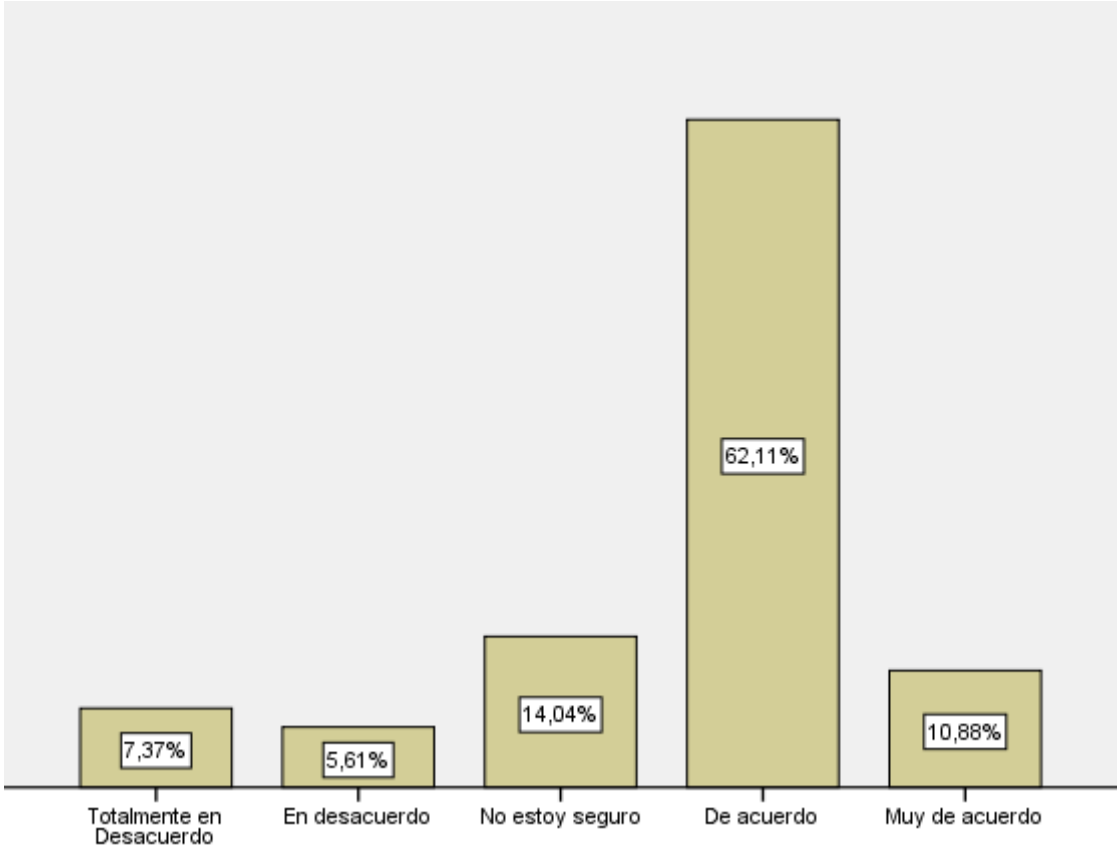
En la Tabla Nº 04 nos revela que, el 13.33% (38) de los sujetos encuestados manifiestan estar la condición de totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con practicar la innovación entre los colaboradores del Municipio de la Provincia de Maynas; en cambio, el 69.82% (199) manifiestan estar de acuerdo y muy de acuerdo y; por otro lado, solo el 16.84% (48) no están seguros.

Tabla N° 05
Frecuencia de la Dimensión 5: Cohesión

	Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	21	7,37
	En desacuerdo	16	5,61
	No estoy seguro	40	14,04
	De acuerdo	177	62,11
	Muy de acuerdo	31	10,88
	Total	285	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 05
Frecuencia de la Dimensión 5: Cohesión



Fuente: Elaboración en base a la Tabla N° 05

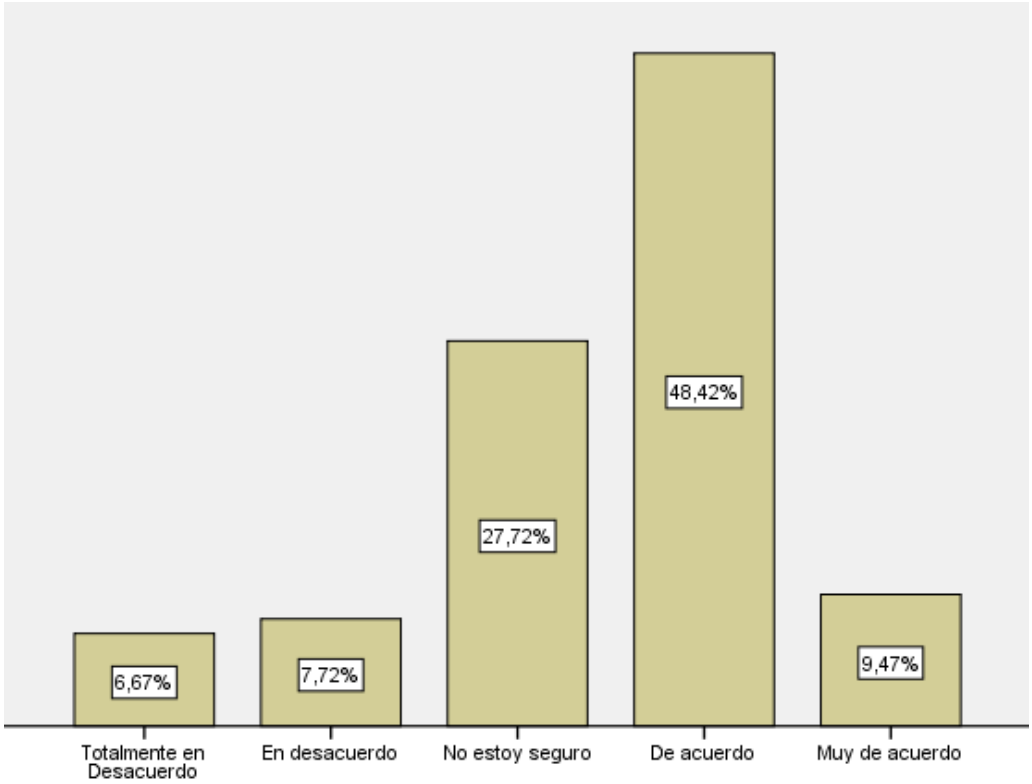
En la Tabla Nº 05 nos revela que el 12.98% (37) de las personas encuestadas manifiestan estar entre el rango de totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con practicar la cohesión entre los colaboradores del Municipio de la Provincia de Maynas; en cambio, el 72.99% (208) manifiestan estar en el rango de acuerdo y muy de acuerdo y; por otro lado, solo el 14.04% (40) no están seguros.

Tabla N° 06
Frecuencia de la Dimensión 6: Reconocimiento

	Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	19	6,67
	En desacuerdo	22	7,72
	No estoy seguro	79	27,72
	De acuerdo	138	48,42
	Muy de acuerdo	27	9,47
	Total	285	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 06
Frecuencia de la Dimensión 6: Reconocimiento



Fuente: Elaboración en base a la Tabla N° 06

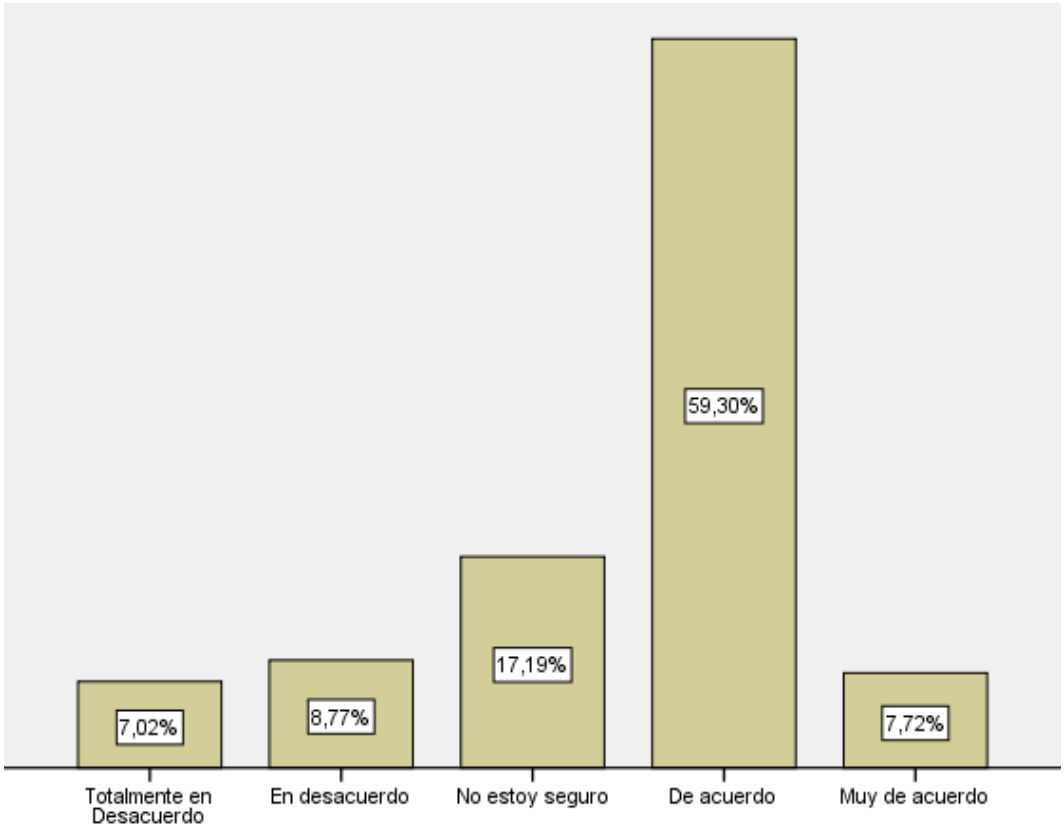
En la Tabla Nº 06 nos revela que el 14.39% (41) de las personas encuestadas manifiestan estar en el rango de totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con practicar la innovación entre los colaboradores del Municipio de la Provincia de Maynas; en cambio el 57.89% (165) manifiestan estar en el rango de acuerdo y muy de acuerdo y; por otro lado, solo el 27.72% (79) no están seguros.

Tabla N° 07
Frecuencia de la Dimensión 7: Autonomía

	Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	20	7,02
	En desacuerdo	25	8,77
	No estoy seguro	49	17,19
	De acuerdo	169	59,30
	Muy de acuerdo	22	7,72
	Total	285	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 07
Frecuencia de la Dimensión 7: Autonomía



Fuente: Elaboración en base a la Tabla N° 07

En la Tabla Nº 07, nos revela que el 15.79% (45) de las personas encuestadas manifiestan estar entre el rango totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con practicar la innovación entre los colaboradores del Municipio de la Provincia de Maynas; en cambio el 67.02% (191) manifiestan estar en el rango de acuerdo y muy de acuerdo y; por otro lado, solo el 17.19% (49) no están seguros.

4.2 Análisis Descriptivo de la Variable 2: Desempeño Laboral

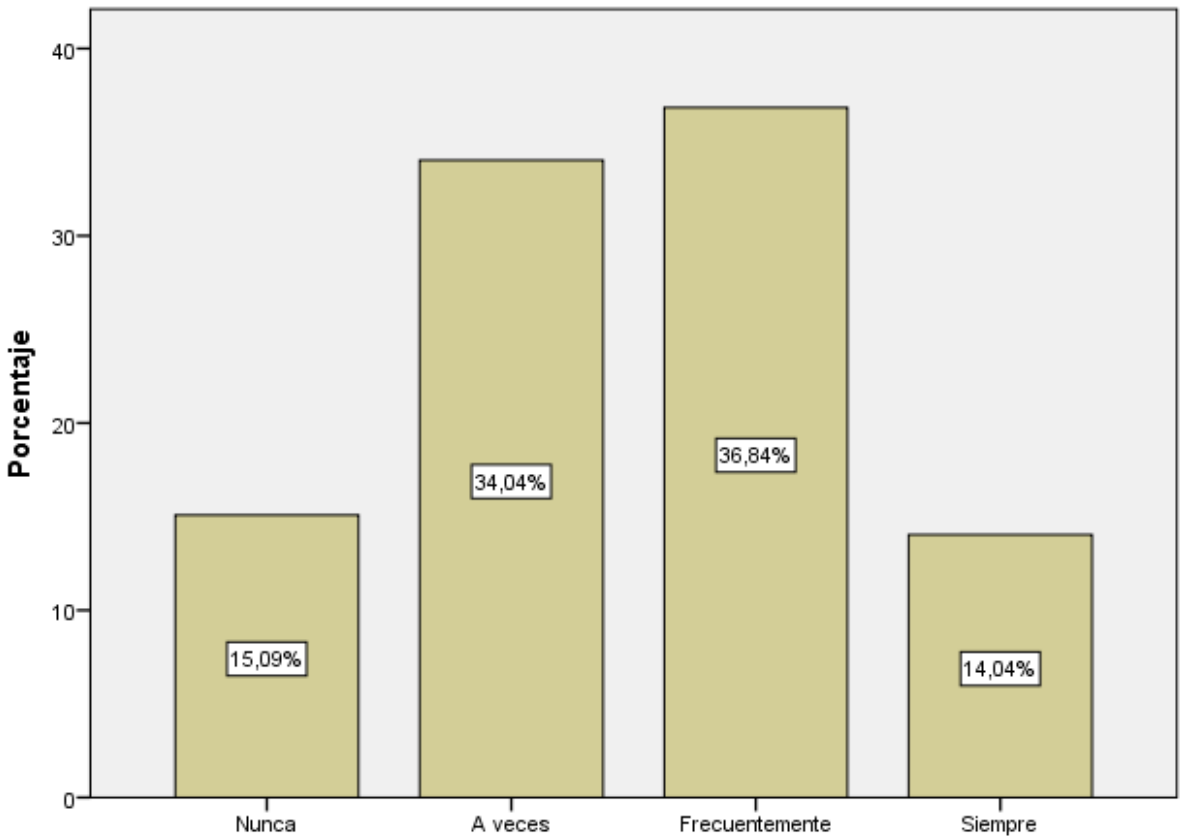
La Tabla Nº 08 revela que el 34.04% (97) de los colaboradores encuestados consideran a veces la práctica de motivación entre los trabajadores del Municipio de la Provincia de Maynas; en cambio, el 50.88% (145) lo consideran como frecuentemente y siempre y; por otro lado, solo el 15.09% (43) como nunca.

Tabla N° 08
Frecuencia de la Dimensión 1: Motivación

	Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	43	15,09
	A veces	97	34,04
	Frecuentemente	105	36,84
	Siempre	40	14,04
	Total	285	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 08
Frecuencia de la Dimensión 1: Motivación



Fuente: Elaboración en base a la Tabla N° 08

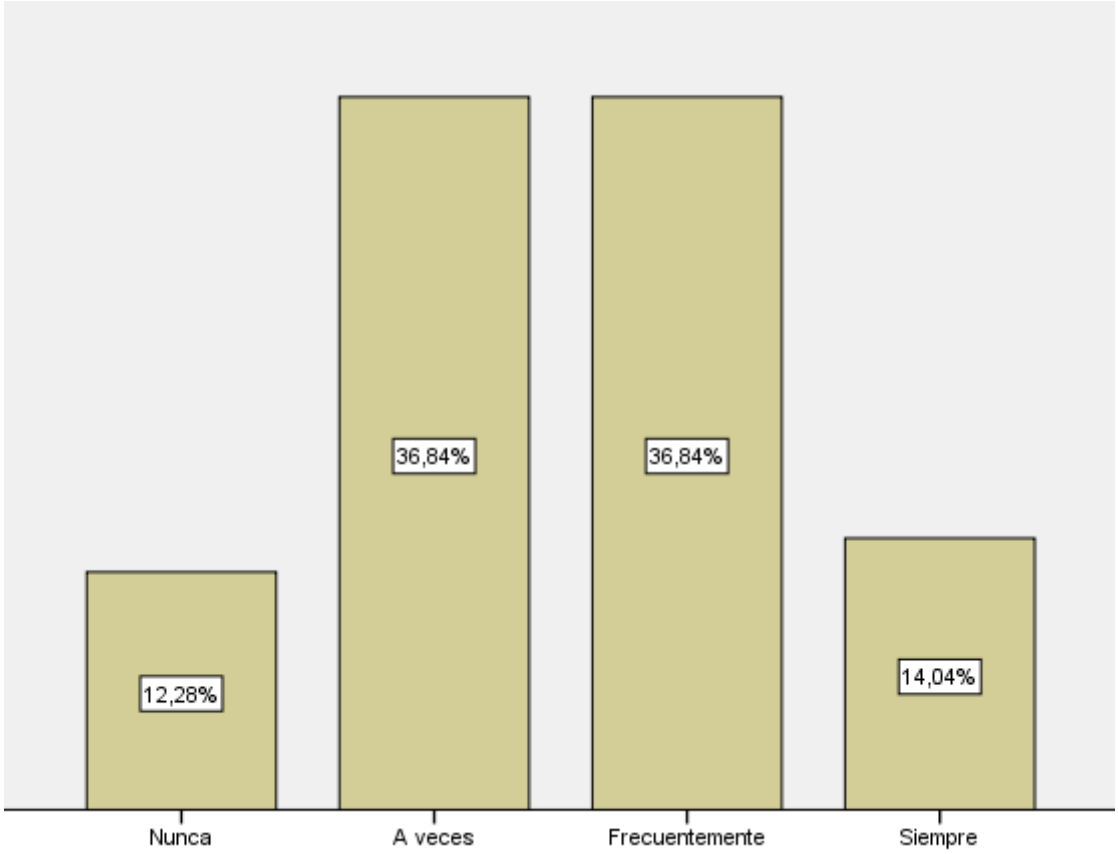
En la Tabla Nº 09 nos revela que el 36.84% (105) de las personas encuestadas manifiestan que a veces la práctica de responsabilidad entre los trabajadores del Municipio de la Provincia de Maynas; en cambio el 50.88% (145) lo consideran como frecuentemente y siempre y; por otro lado, solo el 12.28% (35) como nunca.

Tabla N° 09
Frecuencia de la Dimensión 2: Responsabilidad

Calificación		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	35	12,28
	A veces	105	36,84
	Frecuentemente	105	36,84
	Siempre	40	14,04
	Total	285	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 09
Frecuencia de la Dimensión 2: Responsabilidad



Fuente: Elaboración en base a la Tabla N° 09

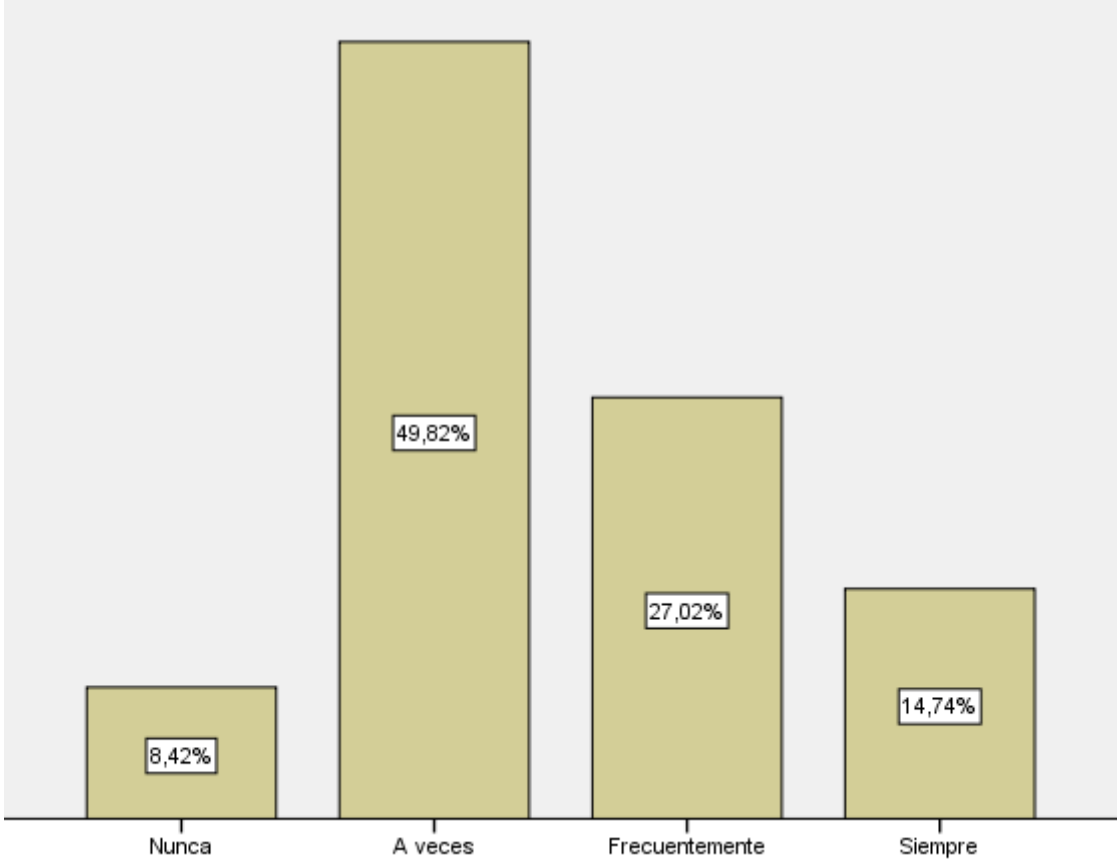
La Tabla Nº 10 revela que el 49.82% (142) de las personas encuestadas manifiestan la clasificación de a veces a la práctica del liderazgo y trabajo en equipo entre los trabajadores del Municipio de la Provincia de Maynas; en cambio el 41.76% (119) manifiestan como frecuentemente y siempre; por otro lado, solo el 8.42% (24) como nunca.

Tabla N° 10
Frecuencia de la Dimensión 3: Liderazgo y trabajo en equipo

	Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	24	8,42
	A veces	142	49,82
	Frecuentemente	77	27,02
	Siempre	42	14,74
	Total	285	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 10
Frecuencia de la Dimensión 3: Liderazgo y trabajo en equipo



Fuente: Elaboración en base a la Tabla N° 10

4.3 Validación de hipótesis

4.3.1 Hipótesis General

"Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2021"

H_0 = No Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2021.

Regla teórica para toma de decisiones

Se ha contrastado Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de Cuadro = 0.05. Si el valor p calculado ≥ 0.05, se Aceptará H_0. Pero, si el valor p calculado < 0.05, se Aceptará H_a; esta es la Regla de decisión.

Estadística de Prueba de Hipótesis

Se ha encontrado, mediante el Rho de Spearman el tipo de relación existente entre los elementos (variables y/o dimensión) que está conformada la hipótesis de investigación.

Tabla N° 11
Correlación No Paramétrica de la Hipótesis General

			Clima Organizacional (agrupado)	Desempeño Organizacional (agrupado)
Rho de Spearman	Clima Organizacional (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,418**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	285	285
	Desempeño Organizacional (agrupado)	Coeficiente de correlación	,418**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	285	285

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).
Fuente: Elaboración propia.

El valor de Rho de Spearman es de 0.418^{**} lo cual indica que se presenta una correlación significativa, el valor de sigma (bilateral) es de 0.00, lo que indica que es inferior a 0.05 lo cual conlleva a aceptar la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), se presenta 285 registros procesados.

Conclusión:

Se ha aceptado la hipótesis general, porque "Existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Municipio de la Provincia de Maynas, año 2021".

4.3.2 Hipótesis específicas

Hipótesis especifica 1°: "El nivel de clima organizacional de los trabajadores del Municipio Provincial de Maynas, año 2021, es alta".

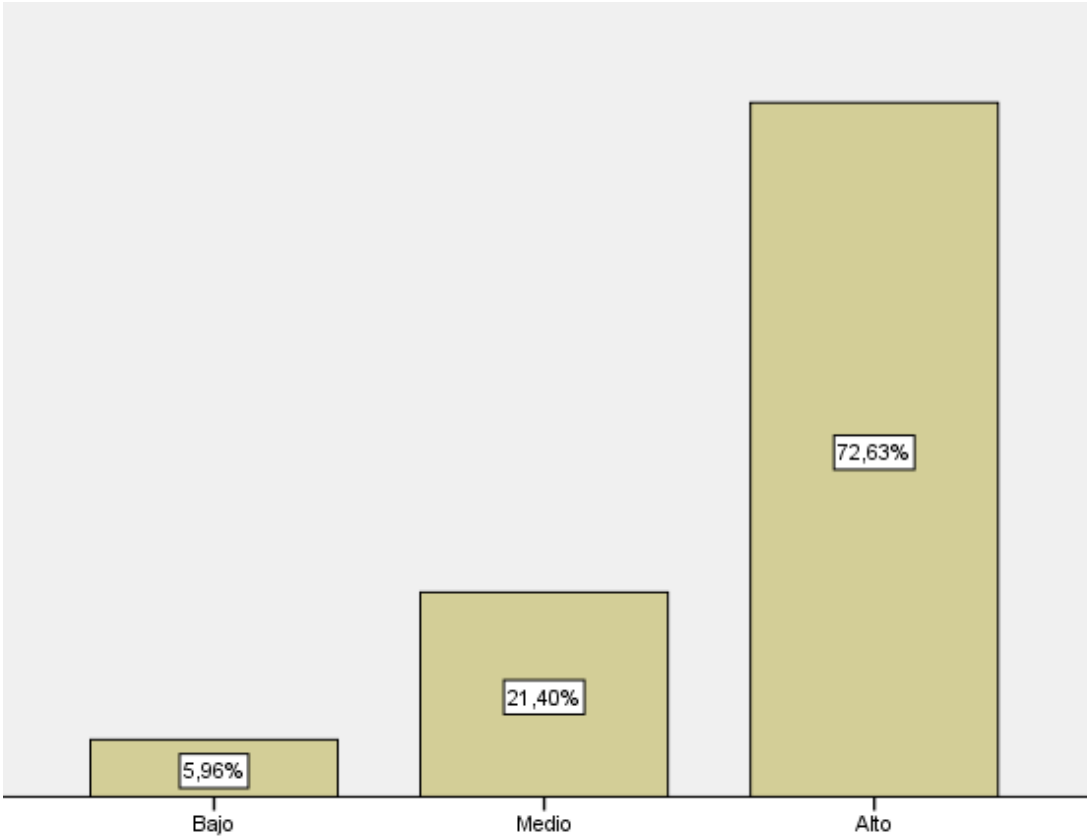
En la Tabla N° 12 se contempla el nivel de clima organizacional de los trabajadores del Municipio de la Provincia de Maynas, durante el año 2021, en donde puede observarse que el nivel alto tiene la mayor concentración con un 72.63%, seguida del nivel medio con un 21.40% y el nivel bajo con un 5.96%.

Tabla N°12
Nivel de Clima Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2021

Calificación		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	5,96
	Medio	61	21,40
	Alto	207	72,63
	Total	285	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N°11
Nivel de Clima Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2021



Fuente: Elaboración en base a la Tabla N° 11

Conclusión:

Se reconoce como verdadera la hipótesis específica 1°, porque el nivel de clima organizacional de los trabajadores del Municipio de la Provincia de Maynas, durante el año 2021, es alta; pues concentra el 72.63% del total de encuestados.

Hipótesis especifica 2°: "El nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Municipio Provincial de Maynas, año 2021, es media".

En la Tabla N° 13 se contempla el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Municipio de la Provincia de Maynas, durante el año 2021, en donde puede observarse que el nivel alto tiene la mayor

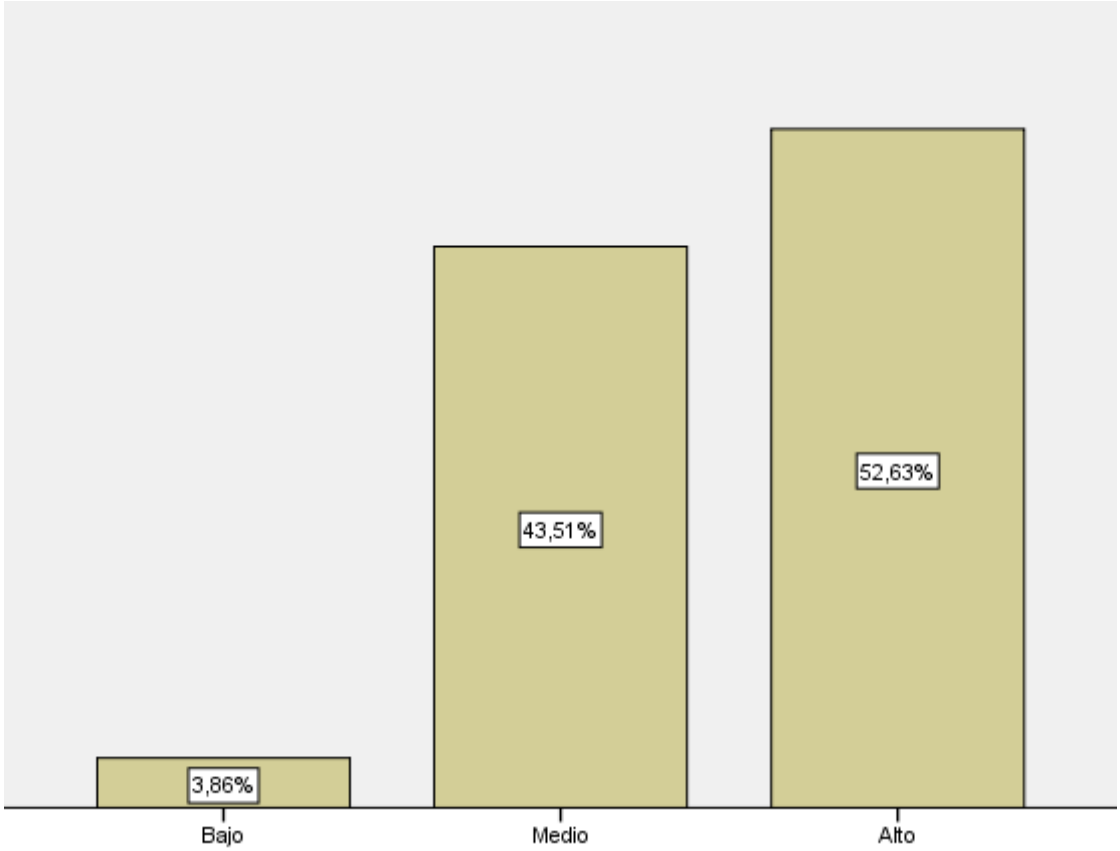
concentración con un 52.63%, seguida del nivel medio con un 43.51% y el nivel bajo con un 3.86%.

Tabla Nº 13
Nivel de Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2021

	Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	11	3,86
	Medio	124	43,51
	Alto	150	52,63
	Total	285	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico Nº 12
Nivel de Desempeño Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2021



Fuente: Elaboración en base a la Tabla N° 12

Conclusión:

Se rechaza la hipótesis específica 2°, debido a que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Municipio de la Provincia de

Maynas, durante el año 2021, no es media; pues sólo concentra el 43.51% del total de encuestados.

Hipótesis especifica 3°: “La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Municipio Provincial de Maynas, año 2021, es positiva”.

La Tabla N° 14, muestra el análisis de regresión lineal entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio de la Provincia de Maynas, durante el año 2021, obteniendo los siguientes coeficientes:

Tabla N° 14
Análisis de Varianza de Coeficientes[a]

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	17,008	3,567		4,768	,000
	Clima Organizacional	,338	,032	,535	10,647	,000

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral
Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados conseguidos, la correlación tiene signo positivo para el valor del parámetro $\widehat{b_1}$ que es la variable dependiente (Clima Organizacional) en la ecuación de regresión estimada; es decir, nos muestra que existe una relación directa entre las variables de estudio.

Conclusión:

Se acepta la hipótesis específica 3°, porque la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Municipio de la Provincia de Maynas, durante el año 2021, es directa, es decir, un alto clima organizacional conllevará a un alto desempeño laboral o viceversa.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

1. Según el estudio realizado por Andrea Pastor, “El clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados administrativos de una Empresa Privada De Combustibles E Hidrocarburos, Lima 2017”, en cuanto a los resultados obtenidos en el estudio manifiestan que hay una correlación entre el Clima Organización y Desempeño Laboral en los empleados administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos Peruana de Combustibles S.A. (PECSA), en Lima durante el año 2017. En contraste con la presente investigación se puede observar que el valor de Rho de Spearman es de 0.418^{**} lo cual revela una correlación significativa, de modo que nos permite confirmar que se aprueba la hipótesis donde “Existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores del Municipio de la Provincia de Maynas, año 2021”.

2. Según el estudio realizado por De la Cruz, Edwin; Huaman, Alejandro (“Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En El Personal Del Programa Nacional Cuna Más En La Provincia De Huancavelica – 2015”), en la cual los resultados manifestaron que el clima organizacional tienen una relación positiva significativa con el desempeño laboral en el personal del programa nacional CUNA MAS en la provincia de Huancavelica, año 2015, dado que el 53,1% de casos el ambiente organizacional es muy elevado y de igual forma el 56,3% de asuntos el desempeño laboral es sumamente elevado. En comparación con el presente estudio se puede observar que el valor de Rho de Spearman es de 0.418^{**} presentando una correlación sumamente significativa, lo cual nos permite confirmar que se aprueba la hipótesis donde se entiende que “Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Municipio de la Provincia de Maynas, año 2021”.

3. Según el estudio realizado por Ikoll Benites (“Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio La Arena S.A.C.”), el cual los resultados determinaron una influencia directa del clima organización en el desempeño, según el coeficiente de correlación de Pearson que fue de 0.8706. En contraste con el presente estudio se puede analizar que el valor de Rho de Spearman es de 0.418^{**} presenta una correlación significativa, de manera que nos permite confirmar que se aprueba la hipótesis donde “Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Municipio de la Provincia de Maynas, año 2021”.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

1. Realizar capacitaciones al personal, para incrementar, desarrollar y mejorar sus conocimientos, habilidades y actitudes, lo que conllevaría a un gran desarrollo profesional del personal y a un compromiso o pacto de superación con la entidad, generando una mejora del desempeño laboral y por ende una mejor productividad.

2. Fomentar una forma de liderazgo participativo con determinación final, para el personal directivo del municipio, a fin de que estos puedan aplicar al personal en la toma de decisiones operativas de cada área.

3. Fomentar específicamente una Directiva para la evaluación del clima organizacional de forma anual, con el fin de entender la percepción del personal de la Entidad y así colaborar con los planes de mejora.

4. Proponer un plan de Gestión de Personas para el personal directivo, con una visión geo gerencial, con el fin de obtener competencias que ayuden a una excelente percepción a favor del clima organizacional.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

1. Siendo el valor Rho de Spearman es de 0.418^{**}, revela la existencia de una correlación significativa, entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, debido a que el valor de sigma (bilateral) es de 0.00 el mismo que es inferior a 0.05 lo cual conlleva a aceptar la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0)

2. Se ha aceptado la hipótesis específica 1º, puesto que el nivel del clima organizacional de los colaboradores del Municipio de la Provincia de Maynas, durante el año 2021, es alta; pues concentra el 72.63% del total de encuestados.

3. Se rechaza la hipótesis específica 2°, porque el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Municipio de la Provincia de Maynas, durante el año 2021, no es media; pues sólo concentra el 43.51% del total de encuestados.

4. Se ha aceptado la hipótesis específica 3º, debido a la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Municipio de la Provincia de Maynas, durante el año 2021, es directa, es decir, un alto clima organizacional conllevara a un alto desempeño laboral o viceversa.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

1. Se recomienda implementar el curso de habilidades blandas o competencias transversales para los jefes y gerentes del municipio, a fin de generar desarrollo y mejorar la habilidad de comunicación, del compromiso, responsabilidad, creatividad y la capacidad de trabajar en equipo.

2. Promover el compañerismo e incrementar el compromiso con la entidad, a fin de integrar a las áreas, a través de reuniones de camaradería, agasajo por cumpleaños, campeonatos o salidas familiares internas.

3. Reconocer los logros de los trabajadores, a través de reuniones de reconocimiento por innovación o cumplimientos de metas y establecer un sistema de incentivos, como pago de horas extras, acumulación de horas de labor excepcional; lo cual permita motivar a los trabajadores.

4. Establecer equipos de trabajo, para atender de manera eficiente los requerimientos y dar solución a los problemas, procurando que estos estén conformados por las áreas relacionadas o de manera multidisciplinaria.

CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Benites, I. (2012). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio La Arena S.A.C.* Obtenido de http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/3310

Bermúdez, H., & Ambrocio, N. (2018). *Comportamiento del Gasto Público del Gobierno Regional y su Influencia en la Desnutrición de la Región Ayacucho.* Obtenido de http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2027

Bittel, L. (2000). *Administración de Personal.* México: Edit. Pearson educación.

Bobadilla, C. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo.* Obtenido de http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=

Campbell. (1993). *Teoría de Desempeño Laboral.*

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos.* Brasil: McGraw-Hill.

Chiavenato, M. (2000). *Administración de recursos humanos.* Colombia: Mac Graw – Hill. Interamericana. S.A.

De la Cruz, E., & Huaman, A. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la provincia de Huancavelica – 2015.* Obtenido de http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1029/TP-UNH.ADMIN.00110.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Domínguez, L., Ramírez, A., & García, A. (2013). *El clima laboral como elemento del compromiso.* Revista Nacional de Administración.

Earley, A., & Shalley, C. (1991). *Teoría de la Motivación Cognitiva.*

F., L. (2008). *Comportamiento Organizacional.* México: McGraw - Hill.

Hacker. (1994). *"Desempeño Laboral y proceso.*

Hall, R. (1996). *Organizaciones: estructura y proceso.* España: Hall Hispanoamérica S.S.

Montejo, A. (2009). *Propuesta de un Sistema para la evaluación del desempeño laboral.* México: Instituto Politecnico Nacional.

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL - SPC.* Lima.

Palmar, R., Valero, U., & Jhoan, M. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia.* Toluca, Mexico: Universidad Autónoma de México.

Pastor, A. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017.* Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf.

Queija, P., & Rodríguez, J. (2017). *Análisis del Gasto del Sector Educación de la Región Loreto, durante el Periodo 2011 – 2015.* Obtenido de http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/365065

R., L. (1967). *Los seres humanos en las organizaciones.* New York: MacGraw-Hill.

Salas, M., & Espinoza, C. (2017). *Análisis de los Gastos No Financieros del gobierno Regional de Loreto, Periodo 2012 – 2016.*

SNP. (2004). *Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto*. Obtenido de http://transparencia.mtc.gob.pe/idm_docs/normas_legales/1_0_31.pdf

Toro, T. (2010). *Clima Organizacional.* Colombia: Cincel.

ANEXOS

1. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado trabajador, a continuación, encontrará un cuestionario para medir la percepción de clima organizacional en el centro laboral. Son cinco escalas. Le agradeceremos que lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x), solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No estoy seguro	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Mi jefe es una persona de principios definidos					
2	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente					
3	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo					
4	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial					
5	Mi jefe me respalda 100%					
6	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito					
7	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo					
8	A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente en esta Institución					
9	Mi jefe es rápido para reconocer un buen trabajo					
10	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe					
11	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables					
12	Mi jefe no tiene trabajadores favoritos					
13	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas					
14	Mi jefe me anima a mejorar las formas de hacer las cosas					
15	Mi jefe “valora” nuevas formas de hacer las cosas					
16	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas					
17	Las personas que trabajan en mi Oficina se llevan bien entre si					
18	Las personas que trabajan en mi Oficina se ayudan los unos a los otros					
19	Existe espíritu de “trabajo en equipo” entre las personas que trabajan en mi Oficina					
20	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi Oficina					
21	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores					
22	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer					
23	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar					
24	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo					
25	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas					
26	Yo propongo mis propias actividades de trabajo					
27	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo					

28	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo					
39	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo					
30	Organizo mi trabajo como mejor me parece					

CUESTIONARIO PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador, a continuación, se le presenta un instrumento para que evalúe cuidadosamente el desempeño de la persona que ocupa el puesto en cuestión. Seleccione con una única respuesta para los reactivos que se le presenta, siempre, frecuentemente, algunas veces, nunca y coloque un aspa (X) en el cuadro que corresponda. Debe ser objetivo en su respuesta.

N°	ITEMS	0	1	2	3
		Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.				
2	Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo.				
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.				
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.				
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.				
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.				
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.				
9	Puede trabajar de forma independiente.				
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.				
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.				
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.				
13	La responsabilidad del puesto está claramente definido.				
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.				
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.				
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.				
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.				
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.				
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.				
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.				
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.				
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.				
24	Los jefes promueven las capacitaciones.				
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.				
26	La institución promueve el desarrollo personal.				
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.				
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.				

2. Matriz de consistencia

Título de la Investigación	Problema de la Investigación	Objetivos de la Investigación	Hipótesis	Tipo de Diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, Año 2021	General: ¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2021?	General: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2021.	General: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2021.	Tipo: Cuantitativo. Diseño: No experimental.	Población: Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Maynas. Procesamiento de datos: Ms. Excel v.16	Cuestionario.
	Específicos: 1. ¿Cuál es el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2021? 2. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2021? 3. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2021?	Específicos: 1. Determinar el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2021. 2. Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2021. 3. Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2021.	Específicos: 1. El nivel de clima organizacional de los trabajadores del Municipio Provincial de Maynas, año 2021, es alta. 2. El nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Municipio Provincial de Maynas, año 2021, es media. 3. La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Municipio Provincial de Maynas, año 2021, es positiva.			

3. Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Indicador	Índice	Instrumento
Variable 1: Clima Organizacional	Una variable independiente responsable de efectos importantes sobre la motivación, la satisfacción y/o la productividad.	Se obtendrá de las preguntas establecidas en el cuestionario a aplicar, para cada uno de los cinco indicadores.	- Confianza. - Apoyo. - Equidad. - Innovación. - Cohesión. - Reconocimiento. - Autonomía.	- Baja. - Media. - Alta.	Cuestionario de Percepción del Clima Organizacional.
Variable 2: Desempeño Laboral	Es la acción y no los resultados de la misma; siendo el conocimiento declarativo, el conocimiento de los procedimientos, las destrezas y la motivación primordiales para determinar una conducta.	Se obtendrá de las preguntas establecidas en el cuestionario a aplicar, para cada uno de los cuatro indicadores.	- Motivación. - Responsabilidad. - Liderazgo y trabajo en equipo.	- Baja. - Media. - Alta.	Cuestionario de Percepción del Desempeño Laboral.

4. Fiabilidad de las Variables

Resumen de procedimiento de casos de la variable 1
Clima organizacional

		N	%
Casos	Válido	285	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	285	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Se puede analizar en el Cuadro que de un total de 285 encuestas procesadas para la variable 1 Clima Organizacional, se han considerado validos al total de encuestas; no excluyéndose a ninguna.

Estadística de fiabilidad de la variable 1
Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	30

Se puede interpretar en el Cuadro que el valor de Alfa de Cronbach es de 0,960 o 96,0%, lo cual indica que son confiables las encuestas procesadas para el presente estudio.

Resumen de procedimiento de casos de la variable 2
Desempeño laboral

		N	%
Casos	Válido	285	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	285	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Se puede analizar en el Cuadro que de un total de 285 encuestas procesadas para la variable 2 Desempeño Laboral, se han considerado validos al total de encuestas; no excluyéndose a ninguna.

Estadística de fiabilidad de la variable 2
Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	28

Se puede interpretar en el Cuadro que el valor de Alfa de Cronbach es de 0,904 o 90,4%, lo cual indica que son confiables las encuestas procesadas para el presente estudio.