

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**TESIS**

---

**“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO - 2021”**

---

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**AUTORA: Montejo Minchan, Anais Beneranda**

**ASESOR: Gonzales Reyes, Edmundo**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2021**

# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Gestión Administrativa  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** (2020)

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Economía, Negocios

**Disciplina:** Negocios, Administración

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

# D

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 73461485

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 23014981

Grado/Título: Magister en gestión y negocios con mención en tributación

Código ORCID: 0000-0003-4062-4208

# H

### DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Rivera López, Cecilia del Pilar	Maestro en administración y dirección de empresas	22404218	0000-0002-0215-1270
3	Papas Meza, Sabina	Maestro en gerencia pública	47647973	0000-0002-4054-215X

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las **16.00 horas del día 6 del mes de setiembre del año 2021.**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

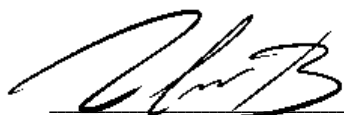
Mtro. William Giovanni Linares Beraún	<b>(Presidente)</b>
Mtra. Cecilia del Pilar Rivera López	<b>(Secretario)</b>
Mtra. Sabina Papas Meza	<b>(Vocal)</b>

Nombrados mediante la Resolución N° 871 -2021-D-FCEMP-PACF-UDH, para evaluar la Tesis titulada: **“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO - 2021”**, presentado por el Bachiller, **MONTEJO MINCHAN, Anaís Beneranda** para optar el **título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.**

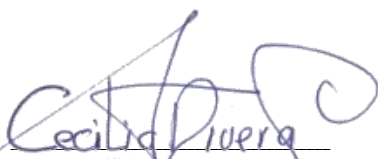
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **Aprobada** con el calificativo cuantitativo de **16 (Dieciséis)** y cualitativo de **Bueno** (Art.47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **17.00 p.m. horas del día 6 del mes de setiembre del año 2021**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. William Giovanni Linares Beraún  
**PRESIDENTE**



Mtra. Cecilia del Pilar Rivera López.  
**SECRETARIA**



Mtra. Sabina Papas Meza  
**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

A Dios en primer lugar, por la vida y la salud, por su bendita misericordia para seguir de pie cada día y por guiarme en el logro de mis metas trazadas.

A mis padres Marina y Edwin, por brindarme su cariño, ejemplo, educación y su apoyo en el recorrido de mi carrera profesional.

A mi hermano Andriw, por su cariño incondicional y ser la inspiración para salir adelante a pesar de las adversidades.

A mi abuelita Marina por ser esa luz que desde el cielo guía cada uno de mis pasos.

A mi abuelo Lorenzo por su apoyo a lo largo de mis estudios.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad de Huánuco, la casa de estudios que me brindó la oportunidad de realizar mis sueños y ser una profesional.

A mis adorados padres, por su sacrificio en todo este tiempo, por brindarme su apoyo incondicional, por su gran empeño para criarme y educarme apropiadamente para ser una persona con buenos valores y con firmes objetivos a lograr.

A mi querido hermano por su cariño infinito y por ser una de las fortalezas en mi vida.

A mi abuelita por ser la persona que cuidó de mí desde pequeña y me enseñó que con esfuerzo todo es posible y hoy desde el cielo cuida de mí.

A mis docentes, por brindarme los conocimientos idóneos para desarrollarme como profesional.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN .....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPÍTULO I.....	13
DESCRIPCION DEL PROBLEMA .....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	14
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	14
1.3. OBJETIVO GENERAL .....	15
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	15
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....	15
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA .....	15
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA .....	15
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	16
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO .....	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	17
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	20
2.2. BASES TEÓRICAS.....	22
2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL .....	22
2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL.....	28
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	33

2.4.	HIPÓTESIS.....	34
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL .....	34
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	34
2.5.	VARIABLES.....	34
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	34
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE .....	34
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES).....	35
CAPITULO III.....		36
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....		36
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	36
3.1.1.	ENFOQUE.....	36
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL .....	36
3.1.3.	DISEÑO .....	36
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA .....	37
3.2.1.	POBLACIÓN .....	37
3.2.2.	MUESTRA.....	39
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .... .....	39
3.3.1.	PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	39
3.3.2.	PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	39
3.3.3.	PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS..... .....	39
CAPÍTULO IV.....		40
RESULTADOS.....		40
4.1.	CLIMA ORGANIZACIONAL .....	40
4.1.1.	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	40
4.1.2.	PROCESOS ORGANIZACIONALES .....	42
4.1.3.	MOTIVACIÓN.....	44
4.2.	DESEMPEÑO LABORAL .....	46
4.2.1.	EFICIENCIA .....	46
4.2.2.	EFICACIA.....	48
4.2.3.	PRODUCTIVIDAD LABORAL .....	50
4.3.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	52

4.3.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL .....	52
4.3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS.....	53
CAPÍTULO V.....	56
DISCUSION DE RESULTADOS.....	56
CONCLUSIONES .....	58
RECOMENDACIONES.....	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
ANEXOS .....	65



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables .....	35
Tabla 2: Distribución de la Población A .....	38
Tabla 3: Distribución de la Población B .....	38
Tabla 4: El ambiente laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando. ....	40
Tabla 5: La coordinación en la Municipalidad Distrital de Luyando.....	41
Tabla 6: La toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Luyando. ..	42
Tabla 7: Los valores en la Municipalidad Distrital de Luyando.....	43
Tabla 8: La remuneración en la Municipalidad Distrital de Luyando.....	44
Tabla 9: Los incentivos en la Municipalidad Distrital de Luyando. ....	45
Tabla 10: La responsabilidad en la Municipalidad Distrital de Luyando. ....	46
Tabla 11: Los conocimientos en la Municipalidad Distrital de Luyando. ....	47
Tabla 12: Los objetivos en la Municipalidad Distrital de Luyando. ....	48
Tabla 13: Las metas en la Municipalidad Distrital de Luyando. ....	49
Tabla 14: El cumplimiento de objetivos en la Municipalidad Distrital de Luyando. ....	50
Tabla 15: La eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando. ....	51
Tabla 16: Correlaciones de la hipótesis general .....	52
Tabla 17: Correlaciones de la hipótesis específica 1 .....	53
Tabla 18: Correlaciones de la hipótesis específica 2 .....	54
Tabla 19: Correlaciones de la hipótesis específica 3 .....	55

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: El ambiente laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando. ....	40
Figura 2: La coordinación en la Municipalidad Distrital de Luyando. ....	41
Figura 3: La toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Luyando. ....	42
Figura 4: Los valores en la Municipalidad Distrital de Luyando. ....	43
Figura 5: La remuneración en la Municipalidad Distrital de Luyando. ....	44
Figura 6: Los incentivos en la Municipalidad Distrital de Luyando. ....	45
Figura 7: La responsabilidad en la Municipalidad Distrital de Luyando. ....	46
Figura 8: Los conocimientos en la Municipalidad Distrital de Luyando. ....	47
Figura 9: Los objetivos en la Municipalidad Distrital de Luyando. ....	48
Figura 10: Las metas en la Municipalidad Distrital de Luyando. ....	49
Figura 11: El cumplimiento de objetivos en la Municipalidad Distrital de Luyando. ....	50
Figura 12: La eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando. ...	51

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021”, tuvo como objetivo principal determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando – 2021. Se desarrolló metodológicamente a través del enfoque cuantitativo, mediante el nivel descriptivo correlacional, y un diseño no experimental con modalidad transversal, aplicando la técnica de la encuesta mediante dos cuestionarios que ayudaron a la recopilación de datos a dos tipos de poblaciones, a los jefes de oficina conformado por 10 y a los trabajadores conformado por 30, cuyos resultados lograron demostrar que no existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021 con una significancia bilateral de P-Valor  $< 0,314$  y un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = - 0,355$ , lo que muestra que existe una correlación negativa baja.

**Palabras Claves:** Clima organizacional, Desempeño laboral, Municipalidades.

## ABSTRACT

The present research work entitled "The organizational climate and work performance in the District Municipality of Luyando - 2021", had as its main objective to determine how the organizational climate is related to work performance in the District Municipality of Luyando - 2021. It was developed methodologically through the quantitative approach, through the correlational descriptive level, and a non-experimental design with a cross-sectional modality, applying the survey technique through two questionnaires that helped to collect data on two types of populations, the heads of office made up of 10 and workers made up of 30, whose results were able to demonstrate that there is no significant relationship between organizational climate and job performance in the District Municipality of Luyando - 2021 with a bilateral significance of P-Value  $<0,314$  and a Pearson correlation coefficient of  $r = -0.355$ , which shows that there are you have a low negative correlation.

**Key Words:** Organizational climate, Work performance, Municipalities.

## INTRODUCCIÓN

La tesis de investigación titulada “El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021”, se orientó a investigar: ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021?, teniendo en cuenta esta problemática, se examinó la hipótesis: el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021. Esta tesis empleó el enfoque cuantitativo, el nivel descriptivo y su instrumento fue la encuesta utilizándose datos para corroborar la hipótesis. De tal manera esta investigación está elaborada con los siguientes capítulos:

Capítulo I, explica el problema que se está investigando, se formula las interrogantes a la investigación y se describe los objetivos tanto generales como específicos, también se encuentra la justificación, las limitaciones y la viabilidad de la investigación.

Capítulo II, se encuentra los antecedentes de tesis similares al tema de investigación que se está indagando, de igual forma en este capítulo se encuentran conceptos de autores que hablan respecto al tema en investigación, también encontraremos conceptos en base a nuestras variables y dimensiones, la hipótesis de la investigación y el cuadro de operacionalización de las variables.

Capítulo III, está compuesto por la metodología con la que se trabajó la investigación, nos muestra la población y la muestra, como también las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Capítulo IV, nos enseña los datos procesados que se obtuvo a través del cuestionario y están representados mediante cuadros estadísticos y a su vez con dichos resultados se desarrolla la contrastación de hipótesis.

Capítulo V, se encuentra la discusión de resultados referente a la labor de campo realizada con los referentes bibliográficos del marco teórico.

Finalmente se expone las conclusiones y las recomendaciones que se obtuvieron mediante el estudio de investigación.

# CAPÍTULO I

## DESCRIPCION DEL PROBLEMA

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad las instituciones en nuestro país no pueden darse el lujo de tener personal ineficiente, por el contrario, las personas que trabajan en una misma institución, deben amar lo que hacen, estar altamente preparados y desempeñarse adecuadamente en sus puestos laborales, de modo que mejore y se mantenga un favorable clima organizacional (Márquez, 2001). Más allá de ser un elemento de vanguardia, el estudio del clima organizacional en la actualidad, es algo necesario y fundamental para cualquier institución del mundo, ya que este es el indicador más preciso que demuestra los niveles que se tienen en la organización en cuanto a relaciones laborales se refiere.

Entonces mantener un clima organizacional depende de factores internos de la institución, principalmente del personal que se desempeña, que interrelaciona un conjunto de valores y actitudes para dar una atención al usuario de forma eficiente y eficaz. Si hablamos de la estructura de una institución en nuestra región, se debe tener en cuenta la distribución de espacio, las relaciones de trabajo entre las unidades que la componen, los sistemas de información, el volumen, la frecuencia y el modo de desarrollo de las funciones asignadas a cada una de las unidades, procurando mantener una secuencia operacional lógica que nos permita una adecuada supervisión del trabajo y comodidad en su realización, así como también se deben tomar en cuenta los posibles cambios que puedan surgir en la estructura orgánica o funcional, para así, distribuir el espacio de manera tal que permita introducir modificaciones sin muchas complicaciones y sobre todo ubicar las áreas de atención al usuario en lugares accesibles (Sánchez, 2008).

En la Municipalidad Distrital de Luyando se percibe un bajo nivel de desempeño laboral en su personal, observándose poca responsabilidad en las funciones por parte de los empleados y un bajo nivel en los conocimientos para la realización de las tareas constantes, es decir, el nivel de eficiencia es pésimo, asimismo se observa que el nivel de eficacia es bajo, porque hay mucho incumplimiento de objetivos y metas, por ende se puede suponer que es muy bajo el nivel de productividad, y que todo esto está relacionado con el desfavorable clima organizacional, el cual está reflejado en una inadecuada estructura organizacional, porque no hay un idóneo ambiente laboral y hay poca coordinación entre los trabajadores, asimismo hay engorrosos procesos organizacionales porque hay permanente mala toma de decisiones y poca práctica de valores, también la motivación en los trabajadores no es la apropiada, porque estos se quejan constantemente del sistema remunerativo y de incentivos. Es por todo ello que surge la necesidad de determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en esta entidad.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- a) ¿De qué manera la estructura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021?
- b) ¿De qué manera los procesos organizacionales se relacionan con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021?
- c) ¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021?



### **1.3. OBJETIVO GENERAL**

Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021.

### **1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a) Determinar de qué manera la estructura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021.
- b) Determinar de qué manera los procesos organizacionales se relacionan con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021.
- c) Determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando – 2021.

### **1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

Se ejecutó considerando las investigaciones previas de teorías que apoyarán a enriquecer el conocimiento administrativo respecto al clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en entidades públicas.

#### **1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Mediante esta investigación, se propone a los jefes de la Municipalidad Distrital de Luyando conocer el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre sus colaboradores.

#### **1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Se aplicaron procedimientos y técnicas para saber el nivel de relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la institución en estudio.

## **1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

- El tiempo por el trabajo, no fue suficiente para realizar una investigación más profundizada.
- Dificultad al solicitar información necesaria para la obtención de datos por esta situación perjudicial a nivel mundial con la COVID-19.
- Falta de alianzas oportunas con expertos que conocen el tema en estos tiempos de pandemia y el aislamiento obligatorio.

## **1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

- Este trabajo recibió el apoyo de un personal especializado en el tema de estudio.
- Se dispuso de los recursos económicos propios para el desarrollo del presente trabajo.
- Se contó con toda la logística tecnológica las cuales son las siguientes: laptops, impresora, información electrónica, software, teléfono con línea ilimitada y acceso a internet.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Según **Jiménez & Mosquera (2017)**, en su investigación titulada "*Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de los departamentos financieros en entidades públicas*", desarrollada en la Universidad del Pacífico, Ecuador, sostienen que la finalidad fue determinar la vinculación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Por otro lado, su propósito fue investigar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de un departamento financiero en el sector público, a través de una propuesta de plan de mejora. La investigación es de tipo explicativa y exploratoria, su población y muestra está constituido por 32 colaboradores. Donde se concluyó que el clima organizacional es desfavorable dentro de la organización, tomándose en cuenta los resultados según los siguientes indicadores: las condiciones físicas del lugar de trabajo, compromiso de equipo, el liderazgo, la equidad, la toma de decisiones y la comunicación, por lo que se concuerda con los aportes de Litwin (1971), Gómez (2004) y Chiavenato (2007) cuando indican que el clima organizacional, depende en parte del ambiente interno de la organización, ya que existen factores que ayudan a tener un mejor nivel de desempeño.

Según **Zans (2017)**, en su tesis titulada "*Clima organizacional y su incidencia en su desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa*", realizada en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Tiene el propósito de analizar la relación que existe entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. Este trabajo de

investigación tiene el enfoque cuantitativo, su población fue compuesta por 88 trabajadores y funcionarios y su muestra fue de 57. Donde se determinó que tienen un desfavorable clima organizacional donde no existe el liderazgo, también indican que su desempeño laboral es bajo ya que las tareas son ejecutadas, pero no existe un plan de capacitación para desarrollarlas. En este sentido los colaboradores piensan que el tener un mejor clima dentro de la organizacional incidirá de manera positiva en el desempeño laboral, por lo que estos recomiendan que se debe cultivar el buen clima organizacional.

Según **Santamaría (2020)**, en su tesis titulada *“Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A”*, realizada en la Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. La presente investigación tiene como objeto establecer la vinculación que hay entre sus variables. El estudio es mixto cuantitativo – cualitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo, trabajando la recolección de datos con una población y muestra de 106 trabajadores. Donde se determinó que el clima organizacional incidía de manera desfavorable en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A, indicando que las causas pudieron ser aspectos operativos, ya que no todo el personal tenía en conocimiento su estructura organizacional, el cual causó problemas en tema de toma de decisiones y cumplimiento de funciones, por otra parte existieron factores que afectaron al desempeño laboral como: la falta de motivación, compromiso del personal, trabajo en equipo, también influyó mucho el hecho que el personal se sentía injustamente tratados refiriéndose a las remuneraciones o reconocimientos por parte de la empresa, hacia el trabajo que ellos realizaban. De este modo se recomendó realizar un plan de acción de mejora para el clima organizacional dentro de la empresa.

## 2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Según **Solano (2017)**, en su tesis titulada “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui*”, realizada en la Universidad Cesar Vallejo, Juanjui. La presente investigación tuvo como objeto determinar relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central. Este estudio fue de tipo descriptivo correlacional, la población y muestra fue de 20 colaboradores. Determinando que el clima organizacional en esta gerencia es inadecuado en un 50%, porque no se cumplen las tareas, existe irresponsabilidad en cuanto al momento de efectuar las actividades. También, la vinculación entre individuos es incorrecta provocando diferencias entre ellos.

Con respecto al desempeño laboral indica que es regular, por la aptitud al analizar a los empleados, la empatía y el trabajador no presentan actitud positiva, en muchos casos el colaborador no tiene actitud positiva hacia sus labores, estas situaciones son el efecto de un desfavorable ambiente laboral y tareas mal realizadas, influyendo de forma directa en el rendimiento laboral en la entidad.

Según **Quispe (2015)**, en su tesis titulada “*Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas*”, desarrollada en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas. La presente investigación tuvo como propósito ver la relación significativa entre las dos variables. Esta investigación permitió conocer la relación actual entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pacucha. Este estudio se realizó a través de un enfoque cuantitativo, tipo correlacional no experimental, su cuestionario estuvo compuesto por 30 ítems y fue aplicado a 64 trabajadores entre hombres y mujeres. Concluyendo que existe una vinculación directa positiva moderada entre las variables en estudio en esta entidad. Ello queda respaldado por

Dessler, que indica que el clima organizacional establece la manera en que el empleado visiona sus labores, desempeño, eficiencia y eficacia.

Según **Tongo (2018)**, en su tesis titulada “*Comportamiento Organizacional y el Desempeño Laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Rioja - Región San Martín*”, realizada en la Universidad Autónoma del Perú, Lima. El presente estudio tiene como propósito indagar la relación que existe entre sus dos variables. De tal manera esta investigación busca mejoras en las herramientas del comportamiento organizacional con la finalidad de obtener un alto rendimiento de los colaboradores para beneficio de ambas partes. El estudio es de tipo no experimental, diseño descriptivo correlacional, su población y muestra estuvo compuesta por 57 trabajadores de dicha entidad. Concluyendo que se refleja una relación altamente significativa entre las variables en estudio, observándose que hay factores que influyen en la actitud de los individuos de la organización como, la estructura, cultura organizacional, la motivación, las relaciones interpersonales y el compromiso.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Según **Machuca (2016)**, en su tesis titulada “*El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad de Leoncio Prado - Tingo María*”, realizada en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María. Asume que el presente estudio tiene como fin investigar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, siendo el tipo de estudio aplicado, el método descriptivo correlacional y el diseño transversal. La población y muestra fue de 180 trabajadores, donde se utilizó el cuestionario formado por 12 ítems referente a la variable independiente y 6 ítems referente a la variable dependiente. Donde se reflejó la relación significativa entre las variables de clima organizacional y el desempeño laboral, revelando que una mejora en el clima organizacional, incrementaría el desempeño laboral de los trabajadores. Por otro lado, se recomendó promover un clima laboral adecuado, que influya en la

mejora del comportamiento, actitudes del colaborador, eficiencia, para que de esa manera los niveles de desempeño sean mayor.

Según **Naveda (2017)**, en su tesis titulada "*Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Alto Huallaga*", tesis realizada en la Universidad de Huánuco, Tingo María. Dice que el fin de su estudio fue determinar cómo se relaciona el clima organización y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Alto Huallaga. Este estudio se trabajó mediante un enfoque cuantitativo, el nivel descriptivo, el diseño no experimental y transversal, siendo la población y muestra 56 trabajadores, contó con dos técnicas de recolección de datos, la encuesta que fue dirigida para el personal del PEAH y la entrevista que estaba dirigida para los Directivos del PEAH. Donde se comprobó que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Alto Huallaga, considerándose que los factores como: la comunicación, el buen ambiente de trabajo, la identidad, la cultura organizacional, repercuten positivamente en el desempeño laboral del trabajador.

Según **Díaz (2019)**, en su tesis titulada "*Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En El Hotel Internacional En Tingo María*", realizada en la Universidad de Huánuco, Tingo María. Menciona que el objeto de su investigación fue determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Hotel Internacional en Tingo María. Este estudio fue de enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo, y el diseño no experimental transversal, las técnicas que utilizó para la recolección de datos fueron dos, la primera es la encuesta que se dirigió a los trabajadores que son 16 y la segunda es la entrevista que fue dirigida al Gerente. Donde se indicó que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral en el Hotel Internacional, confirmando que existe un nivel alto de trabajo en equipo, donde fluye la comunicación constante, de tal manera se deduce que el clima

organizacional influye de manera positiva en los trabajadores, y esto se refleja en el desarrollo de sus funciones.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL**

El clima organizacional se describe como el monitoreo del contexto de trabajo dentro de la empresa desde una perspectiva de los que laboran dentro de ella. Es la apreciación participada del contexto de trabajo, es el tratado de la relación que determina un individuo como parte del sistema organizacional que, a su vez crea un escenario de relación con el contexto organizacional. El clima organizacional es un contenido importante para todas las empresas que buscan constantemente la mejora del contexto organizacional, para lograr una crecida de rendimiento, sin desaprovechar al personal. El contexto donde el individuo realiza sus actividades diariamente; la relación de un superior con sus subordinados; la reciprocidad entre colaboradores e incluso con proveedores y clientes; todos estos factores forman parte del clima organizacional, pudiendo vincularse u obstaculizarse con el mejor desarrollo dentro de la empresa (Schneider, 1975).

Día a día, es más relevante que las organizaciones determinen un ambiente laboral cómodo para lo que forman parte de ella, ósea, lo interno y externo, se hace necesario indicar asimismo que “si una organización no cuenta con un clima favorable, se verá en desventaja con otras que sí lo cuenten, puesto que proporcionarán una mayor calidad en sus productos o servicios”. Por ello, definen al clima organizacional, como:

Modelos repetitivos de conductas, posturas y emociones que determinan el ambiente en una empresa o entidad. En una investigación de clima organizacional, asocian variables, conceptos o dimensiones; estas dimensiones enlazan por su parte, definiciones más concretas, para calcular con exactitud, las



variables que impresionan al personal de la organización para el logro de metas de la organización. El interés presentado en el ámbito del clima laboral se centra en la relevancia del papel que juega todo el grupo de personas que integran la organización sobre sus modos de hacer, sentir y pensar y, por ende, en el modo en que su organización vive y se desarrolla (Isaksen y Ekvall, 2007).

Se piensa como el punto de inicio el estudio de Halpan y Croft sobre el clima en organizaciones escolares, pero antes se halla el estudio de Kurt Lewin como precedente del interés en el entorno que establece lo social. Para Lewin, la conducta se relaciona con la vinculación entre el contexto y los individuos. Los principios del clima laboral se asientan en los principios de la escuela cognoscitiva en psicología, de la manera que lo poco que se había explicado con respecto a la conducta humana desde la escuela del comportamiento efectuó reconciliación con lo que se había transformado al individuo. Esto supone enfocarse hacia el reconocimiento que influye en la realidad. Esta perspectiva empezó a darse en todos los campos protagónicos de la psicología, sobre todo en el clima laboral (Fernández y Sánchez, 1996).

Con relación a esto Likert (1986), indica que:

La reacción ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene ésta, lo que cuenta es la forma en que ve las cosas y no la realidad objetiva. Entonces, la preocupación por el estudio de clima organizacional partió de la comprobación de que toda persona percibe de modo distinto el contexto en el que se desenvuelve, y que dicha percepción influye en el comportamiento del individuo en la organización, con todas las implicaciones que ello conlleva.

Desde 1960, el tratado sobre clima organizacional ha estado desarrollándose, brindando una extensa variedad de conceptos. Aquí mencionamos a varios autores:

Forehand y Von Gilmer (1964), conceptualiza al clima organizacional “como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización”.

Tagiuri (1968), sostiene que el clima organizacional “es una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influyen en su comportamiento, y se puede describir en términos de los valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización”.

Schneider (1975), define al clima organizacional “como percepciones o interpretaciones de significado que ayudan a la gente a encontrarle sentido al mundo y saber cómo comportarse”.

Weinert (1985), define al clima organizacional “como la descripción del conjunto de estímulos que un individuo percibe en la organización, los cuales configuran su contexto de trabajo”.

Brunet (1987), indica que “el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela Funcionalista”.

Chiavenato (1992), define al clima organizacional como:

El medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo, menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas

de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Por otro parte, la postura operacionalista o fenomenológica conceptualiza al clima laboral como:

Una dimensión fundada a partir de las percepciones de las personas, y que tiene existencia en cuanto que hay una visión compartida, extendida en el grupo o la organización, el clima laboral está fundado en un cierto nivel de acuerdo en la forma de percibir el ambiente, si bien no es un constructo de cada persona, sino grupal u organizacional que coincide con la visión socio cognitiva de las organizaciones (Peiro y Prieto, 1996).

Rodríguez (1999), expresa al clima organizacional como “las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo”.

Anzola (2003), opina que “el clima organizacional se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra”.

Dentro del concepto de clima organizacional están presentes una mezcla de dos grandes escuelas de pensamiento:

Una es la Escuela Gestalt, que se focaliza en la organización de la intuición, que se entiende que el todo es distinto a la suma de sus partes. Esta escuela contribuye principios como: la impresión del individuo: que se refiere a que cada persona ve las cosas a su forma y crea un orden a través de un proceso de incorporación a nivel del juicio, según esta escuela, las personas ven el exterior basándose en lo percibido e inferido y en base a esto adoptan una

conducta según su forma de ver el mundo. En este caso la percepción del individuo en su ambiente de trabajo influirá en su manera de actuar. Como segunda escuela esta la funcionalista, donde las emociones y las actitudes de una persona se basa en el lugar que esta y las desigualdades personales forman una parte importante para que el individuo se adapte en el entorno. Es necesario indicar que esta escuela infiere que el individuo se acomoda a su entorno debido a no tener otra opción, a diferencia de los funcionalistas estos incluyen el papel de las desigualdades individuales como parte de su mecanismo, es decir el trabajador opina, apoya y participa en la determinación del clima de éste. Como regla general, cuando ambas escuelas se emplean al estudio del clima organizacional, estas tienen en común un elemento que viene hacer el equilibrio, buscan encontrar en la entidad donde laboran. Los individuos tienen la necesidad de obtener información de su entorno laboral, con el propósito de conocer las actitudes que busca la empresa para llegar a tener un nivel de equilibrio tolerante con el ambiente que le rodea, por ejemplo: si un empleado nota hostilidad en el clima de su organización, tendrá una actitud a la defensiva de forma que pueda crear un equilibrio con su medio, ya que, para él dicho clima requiere un acto defensivo (Brunet, 2004).

Para dimensionar al clima organizacional, se tendrá en consideración la Teoría de Brunet, la que afirma que el clima organización se reconoce mediante ciertas características que ayudan a exponerlo sin dudas.

### **Estructura organizacional**

Brunet (2004), señala a la estructura organizacional como “un conector seguro de lograr las metas planteadas o ineficaces, en la organización es fundado de tipo monumento afectando la toma de decisiones inmediatas y la comunicación no es fluida”.

La Universidad de Champagnat (2002), afirma que la estructura organizacional “es una habilidad intencional de roles, en los trabajadores

que asumen un papel que esperan se cumpla. La finalidad de la estructura organizacional es establecer un sistema de papeles desarrollados por los órganos de una institución para trabajar juntos”.

Osmond (2007), menciona que “la estructura organizacional de las organizaciones utiliza la infraestructura para perfilar su mando y procesos de comunicación, donde el marco general sujeta las políticas, normas y compromisos de cada trabajador y que hay factores que afectan a la estructura organizacional”.

Lom (2006), sostiene que:

En toda actividad organizada sugiere una división del trabajo y una coordinación de estas tareas para llegar al trabajo final. Todo esto nos lleva a tareas dentro de la organización. Para seleccionar una estructura adecuada es necesario entender que cada empresa es diferente, y adoptan la estructura organizacional que más se acomode a sus prioridades y necesidades (es decir, la estructura deberá acoplarse y responder a la planeación), además debe reflejar la situación de la organización, por ejemplo, su edad, tamaño, tipo de sistema de producción, el grado en que su entorno es complejo y dinámico.

Sandoval (2004), expresa que:

Los elementos concernidos en los sistemas representan la apreciación que tienen los trabajadores estatales establecidos para desempeñar funciones y restricciones y que se ven retados en el proceso de su trabajo. Los criterios que apoyan al trabajo público, ayudan también en el clima organizacional, principalmente son: la dependencia, comunicación, coordinación y toma de decisiones.

### **Procesos organizacionales**

Brunet (2004), afirma que “los procesos organizacionales se refieren a la percepción de los órganos de la institución, que poseen en recursos humanos y tecnológicos; la toma de decisiones, comunicación,

liderazgo. Y otras limitaciones influyen en el contexto de los resultados del trabajo”.

Masliah (2008), menciona que los procesos organizacionales “son la causa mediante el cual las organizaciones desarrollan y ejecutan sus actividades y operaciones, utilizando los principios que le accedan en conjunto a la toma de decisiones para practicar el control de sus patrimonios, responsabilidades y obligaciones”.

Taype (2016), dice que “se han desarrollado tres grandes formas de mirar los procesos organizacionales: trabajo, conducta y cambio. Uno de los temas en el cual varios investigadores de las organizaciones concuerdan que son dinámicas y que lo único constante es el cambio”.

### **Motivación**

Vanina (2011), piensa que “la motivación es complicada y difícil. Lo que parece importante para uno no es relevante para otros, es indiscutible pensar que las desigualdades de las personas son las mismas ya que las carencias varían de una persona a otra”.

Moreno (2011), recalca que “la motivación es la combinación de procedimientos que nos suscitan a tener una actitud de un modo establecido. La motivación en entidades tiene una gran importancia, ya que permite que el personal tenga una mayor relación logrando los objetivos de su institución, en estos tiempos es un elemento que significa mucho en la gestión”.

Sodexo (2013), menciona que “la motivación en el trabajo depende de la capacidad que tienen las organizaciones y empresas de orientar sus objetivos a los trabajadores. Forma parte del éxito de una organización el conseguir que el trabajador relacione sus objetivos individuales”.

### **2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL**

Chiavenato (2011), nos dice que “la estimación del desempeño es una técnica de evaluación del desempeño del individuo en su puesto de

trabajo y también de su potencial de desarrollo. El autor plantea estimar el desempeño como un método de dirección indispensable en la actividad administrativa”.

Isea (2013), señala que “el desempeño laboral es la actitud del personal haciendo uso de sus habilidades, capacidades y profesionalismo con la eficiencia en sus tareas las cuales les permite cumplir las metas establecidas por la entidad pública”.

Uzcategui (2011), infiere que “el desempeño laboral es el rendimiento cualitativo y cuantitativo que tiene el colaborador, mostrando las capacidades y habilidades que le permiten realizar el trabajo de manera efectiva y contribuir al logro de los objetivos establecidos”.

Chiavenato (2000), afirma que el desempeño laboral:

Es el comportamiento de la persona en busca de sus metas establecidas; donde se muestra la cualidad de uno mismo para alcanzarlas. La perspectiva varía en base a la relación del personal, donde la inquietud de los jefes pasó a ser el trabajador. El tener la capacidad para crear un ambiente para la mejora del desempeño del trabajador, se compone de un grupo de cualidades personales: capacidades, necesidades, habilidades que se relacionan con la naturaleza del trabajo. El concepto del desempeño en el trabajo simboliza el trabajo de la persona mostrando habilidades primordiales como la productividad, eficiencia y calidad con la que se despliegan tareas del trabajo establecidas en un periodo de tiempo.

García (2011), menciona al desempeño laboral como “la manera que las labores y conductas prestan atención en los objetivos notables para la organización y son determinantes en requisitos de competencias de las personas y su grado de cooperación en la organización”.

Con respecto a las dimensiones del desempeño laboral se tendrá en consideración la Teoría de Chiavenato, el cual indica 3 dimensiones: eficiencia, eficacia y productividad laboral.

### **Eficiencia**

Según Chiavenato (2011), se entiende a la eficiencia laboral como “la calidad o aumento en que se manejan los recursos de la institución hacia ejecutar una labor y conseguir una utilidad. Involucra la excelente cualidad de concebir o desarrollar los sucesos (pequeño de voluntad y precio)”.

Politikos (2010), menciona que la eficiencia es:

La correlación entre los recursos manejados en un propósito y los productos obtenidos. Se piensa que la eficiencia se proporciona cuando se manipulan bajos recursos hacia el logro de un objetivo o inverso, consiguiendo crecidamente los objetivos con iguales y/o insuficiencia de recursos. La eficiencia se reconoce y valora el trabajo de un dirigente se expresa que coexiste la eficiencia, en una extensión oculta, de modo que concibe realizarlas bien, con la mínima voluntad y uso de recursos.

Según Pérez y Gardey (2012):

La generalidad de la eficiencia posee su inicio en la expresión latino eficiencia, que significa la habilidad de alguien para lograr un resultado. Suele ser comparado con fortaleza o la labor. La eficiencia obtiene ser detallada de una representación u distinta del pacto a qué rubro haya ser utilizada. Por ejemplo, si se la utiliza a la administración crea referencia al uso de los recursos que forman parte de los medios de elaboración que se tienen adecuados y se obtiene lograr o conocer el horizonte de eficiencia desarrollado a través de la ecuación  $E=P/R$  (P= productos resultantes; R=recursos utilizados).



Ferreira (2016), sostiene que “se entiende por eficiencia el porcentual de la ecuación resultante entre el tiempo estimado para la realización de un determinado trabajo”.

### **Eficacia:**

Chiavenato (2011), afirma que “la eficacia corresponde al logro de los objetivos y resultados propuestos”.

Promonegocios.net (2008), conceptualiza a la eficacia como “la creación de lo preciso logrando los anhelados objetivos indicados. Por tanto, una empresa, es eficaz cuando existen competencias de hacer lo formal para el logro de los objetivos”.

Maella (2012), explica que existe factores que ayudan a la eficacia laboral:

Capacidad, es la destreza, aptitud y juicio que se tiene para lograr ejecutar trabajos y obtener objetivos. El contar con capacidades adecuadas en una organización favorecerá al trabajador para un mejor desempeño en su puesto laboral.

Automotivación, es la habilidad necesaria del esfuerzo para lograr una meta. Si la entidad cuenta con un personal que este motivado tiende a desarrollarse mejor en su puesto de trabajo.

Autogestión, Capacidad de resolver y producir en su labor, de acuerdo con su intelecto. Este factor favorece a la organización mediante 3 situaciones: Limpiar tareas y logros, proporcionar recursos necesarios para lograrlo, ser autónomo en decisiones para lograr que favorezcan al logro de metas.

La simplicidad no es original, se debe investigar para que suceda. En la experiencia, las formas se tornan cada vez más complejas se desarrolla a extender más a lo ya cierto, en vez de descartar.

Suerte, por suerte, pensamos en lo que puede pasar, en los resultados que logren obtener los contextos y hechos que se proporcionan en el ambiente externo de la persona y sobre los que aproximadamente no poseen intervención. Son compendios que consiguen aquejar la actividad.

Responsabilidad, es el pilar de la eficacia, traslada a los compromisos y obligaciones de la labor. La responsabilidad permite mover y colocar todas las energías hacia los procedimientos eficazmente.

Politikos (2010), dice que: “Cuando se expresa que está eficaz, se forma con una extensión externa, pensando que se efectúa los objetivos anunciados, existiendo admirables amistades o un adecuado entorno. La eficacia tiene que ver con efectos, está correspondida con obtener los objetivos”.

### **Productividad laboral**

Chiavenato (2011), afirma que “la productividad laboral está en la disminución o ampliación de los beneficios producidos del trabajo y sus variaciones, es una medida de logros de resultados”.

Robbins y Judge, (2013), precisan que:

Anteriormente, todas las empresas solo consideraban la labor del trabajador según lo establecido en cuadros de trabajo; sin embargo, actualmente, se basan al servicio, piden más información. Aquí se limita las labores en general a través de una estructura de áreas formuladas. Se detalla las tareas que benefician el entorno donde existe relación entre el personal con respeto, creando propuestas fructuosas y hablar de acontecimientos reales sobre el ámbito de trabajo.

Gedescó (2013), indica que:

La productividad se basa en varios factores, como los recursos disponibles y puntuales que generan utilidad, el puesto laboral, la tecnología, capacidad de maquinaria, todos estos factores apoyan a la mejora de la productividad. De todo lo mencionado anteriormente y de muchos otros factores, depende que la organización aproveche al máximo los recursos que serán utilizados para promocionar y vender de la forma más eficiente posible.

### 2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

✓ **Clima laboral:**

Según Ardila (2009): “El clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad”.

✓ **Clima organizacional:**

Según Ardila (2009), “El clima organizacional se basa en el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental”.

✓ **Desempeño:**

Según Ardila (2009), “Se considera que el desempeño del empleado es una consecuencia muy directa de la habilidad del mismo y de su motivación para realizar el trabajo”.

✓ **Eficiencia:**

Según Ardila (2009), “La eficiencia se refiere a la relación entre esfuerzos y resultados. Si se obtiene más resultados de un esfuerzo determinado, habrá incrementado la eficiencia. Si se obtiene el mismo resultado con menos esfuerzo, también se habrá incrementado la eficiencia”.

✓ **Motivación:**

Según Ardila (2009), “La motivación es una serie de procesos individuales que estimula una conducta para beneficio propio, colectivo o laboral. La motivación puede ser tanto positiva como negativa y puede ser tanto personal como laboral”.

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

El clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando – 2021.

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- a) La estructura organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando – 2021.
- b) Los procesos organizacionales se relacionan directamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando – 2021.
- c) La motivación se relaciona directamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando – 2021.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

X: Clima organizacional

### **2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE**

Y: Desempeño laboral

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES)

Tabla 1: Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>Variable Independiente</b> Clima Organizacional	Estructura organizacional	✓ Ambiente laboral ✓ Coordinación	1. Usted cuenta con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar su trabajo. 2. Usted coordina, planifica y comunica a su jefe inmediato sus actividades laborales. 3. Tiene voz y voto en las decisiones que se toman en su área de trabajo. 4. Realiza su trabajo en equipo y con el apoyo de sus compañeros. 5. Cree relevante que el sistema de remuneraciones este acorde con la productividad para realizar con agrado el trabajo 6. Usted considera que el personal lleva a cabo adecuadamente sus funciones cuando es incentivado continuamente.
	Procesos organizacionales	✓ Toma de decisiones ✓ Valores	
	Motivación	✓ Remuneración ✓ Incentivos	
<b>Variable Dependiente</b> Desempeño laboral	Eficiencia	✓ Responsabilidad ✓ Conocimientos	7. Considera que el personal a su cargo realiza sus actividades y resuelve los problemas sin esperar que le indiquen. 8. Considera que el personal a su cargo posee el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo. 9. Usted considera que el personal a su cargo desempeña las tareas y obligaciones para lograr los objetivos establecidos. 10. Cree usted que el personal a su cargo cumple con sus metas dentro de los cronogramas establecidos. 11. Considera que el personal a su cargo contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad. 12. Considera acorde el nivel de producción del personal a su cargo con lo establecido por las políticas de la Municipalidad.
	Eficacia	✓ Objetivos ✓ Metas	
	Productividad laboral	✓ Cumplimiento de objetivos ✓ Eficiencia laboral	

Fuente: Bases teóricas

Elaboración: propia

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

##### **3.1.1. ENFOQUE**

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo, porque se trabajó mediante la recolección de información para demostrar la hipótesis a través de la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin crear pautas de comportamiento y probar teorías (Hernández y otros, 2014). Entonces bajo esta perspectiva, la recolección de datos fue equivalente a medir y significo asignar números a objetos y eventos de acuerdo a ciertas reglas, con información obtenida por métodos cuantitativos sobre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando.

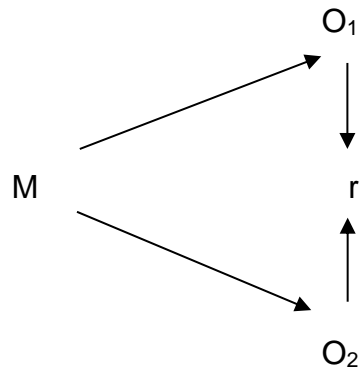
##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL**

Este estudio tiene un nivel descriptivo correlacional, ya que según Hernández y otros (2014), se buscó especificar propiedades y características relevantes del fenómeno que se estudia, traza tendencias y agrupan variables a través un patrón predecible para un conjunto de personas. Es decir, se buscó detallar cómo son, cómo se manifiestan y la manera en que se asocian, el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, especificando propiedades, características y rasgos importantes.

##### **3.1.3. DISEÑO**

Esta investigación tiene un diseño no experimental, ya que Hernández y otros (2014), dicen que “estos estudios se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”. Entonces, para el estudio del clima organizacional y el desempeño laboral no fueron manipuladas en la Municipalidad Distrital de Luyando, y fueron estudiadas en su modalidad

transversal porque se recabo información en un sólo momento o tiempo único. El esquema que representa este diseño es el siguiente:



Donde:

**M:** Muestra.

**O<sub>1</sub>:** Observaciones sobre la variable clima organizacional.

**r:** Relación de las variables.

**O<sub>2</sub>:** Observaciones sobre la variable desempeño laboral.

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN

El presente estudio se constituyó mediante dos tipos de población:

#### **Población A: Personal de la Municipalidad**

Esta población se conformó por todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando. Dentro de este tipo de población se buscó recopilar datos con respecto al clima organizacional dentro de la entidad y según referencia del Subgerente de Recursos Humanos de la municipalidad equivale a 30 trabajadores, y fueron distribuidos como sigue:

**Tabla 2: Distribución de la Población A**

AREAS	CANTIDAD
Gerencia Municipal	01
Secretaria General	02
Oficina de Asesoría	01
Oficina de Control institucional	01
Oficina de Procaduria Municipal	01
Sub Gerencia de Administración Tributaria	03
Sub Gerencia de Administración y Finanzas	03
Sub Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	03
Sub Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano	03
Sub Gerencia de Desarrollo Social	03
Sub Gerencia de Servicios Públicos y Comunes	03
Sub Gerencia de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental	03
Sub Gerencia de Gestión del Riesgo de Desastres	03
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

Fuente: Municipalidad Distrital de Luyando (2021)

Elaboración: Propia

### **Población B: Jefes de oficinas**

Estuvo conformada por los jefes de oficinas, para recopilar datos del desempeño laboral y según referencia del Subgerente de Recursos Humanos equivale a 10 jefes, distribuidos como sigue:

**Tabla 3: Distribución de la Población B**

AREAS	CANTIDAD
Gerencia Municipal	01
Secretaría General	01
Sub Gerencia de Administración Tributaria	01
Sub Gerente de Administración y Finanzas	01
Sub Gerente de Planeamiento y Presupuesto	01
Sub Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano - Rural	01
Sub Gerente de Desarrollo Social	01
Sub Gerente de Servicios Públicos y Comunes	01
Sub Gerente de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental	01
Sub Gerente de Gestión del Riesgo de Desastres	01
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>

Fuente: Municipalidad Distrital de Luyando (2021)

Elaboración: Propia



### **3.2.2. MUESTRA**

En este estudio no se utilizó el muestreo, dado que el tamaño de las poblaciones es reducido. Por lo tanto, las muestras serán igual a las poblaciones.

## **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para la recolección de datos se trabajó mediante la encuesta y como instrumento se tuvo al cuestionario los cuales fueron aplicados a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando.

### **3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS**

Los datos se presentaron mediante tablas y figuras que se obtuvieron del Programa SPSS y el Programa Excel 2016.

### **3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS**

Para el análisis e interpretación de los datos se realizó haciendo uso de la estadística básica descriptiva obtenida de los resultados del Programa SPSS y el Programa Excel 2016.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

##### 4.1.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

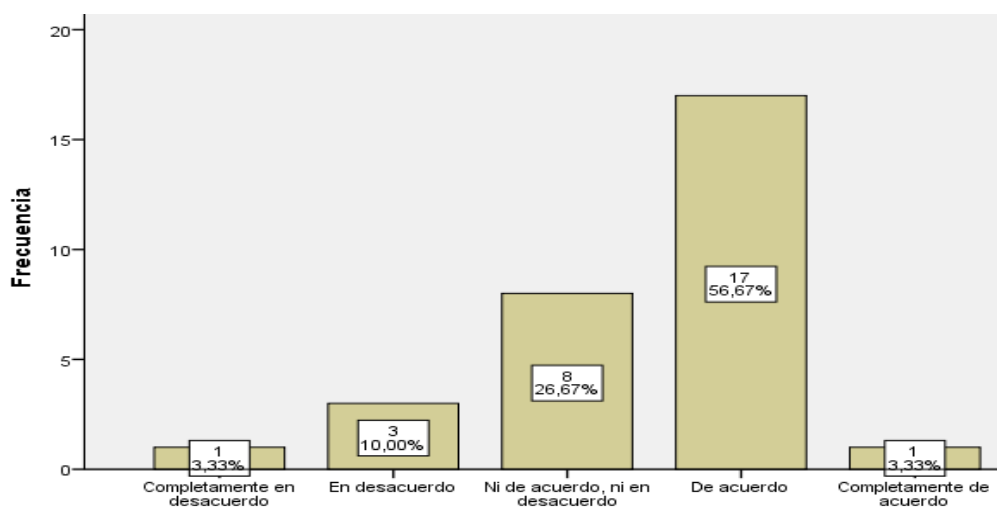
###### Ambiente laboral

Tabla 4: El ambiente laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	1	3,33
En desacuerdo	3	10
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	8	26,67
De acuerdo	17	56,67
Completamente de acuerdo	1	3,33
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla 4.

Elaboración: Propia.

Figura 1: El ambiente laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando.

#### Interpretación:

En la Figura 1, se observa que el 56,67% de los trabajadores de la municipalidad consideran estar de acuerdo que cuentan con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios

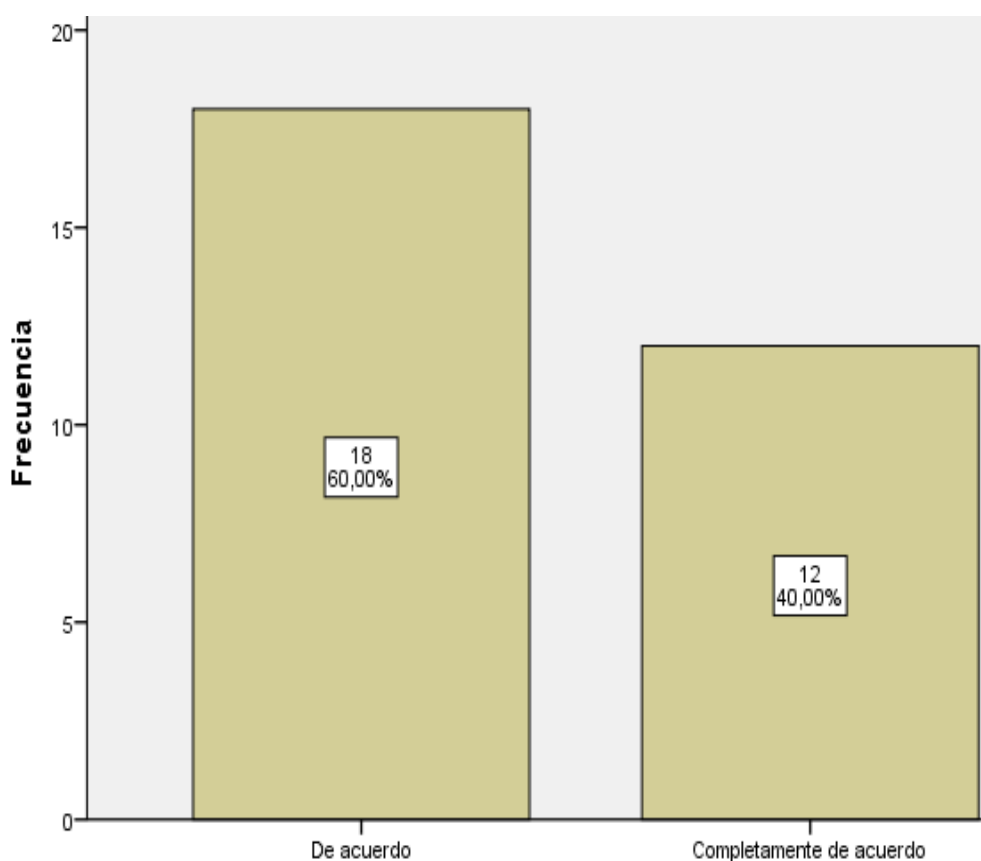
para realizar su trabajo, el 3,33% está completamente de acuerdo, el 26,67% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 10% en desacuerdo y el 3,33% está completamente en desacuerdo.

### Coordinación

**Tabla 5: La coordinación en la Municipalidad Distrital de Luyando.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	18	60
Completamente de acuerdo	12	40
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.  
Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla 5.  
Elaboración: Propia.

**Figura 2: La coordinación en la Municipalidad Distrital de Luyando.**

#### Interpretación:

En la Figura 2, se observa que el 60% del personal de la municipalidad

considera estar de acuerdo con que coordina, planifica y comunica a su jefe inmediato sus actividades laborales y el 40% esta completamente de acuerdo con ello.

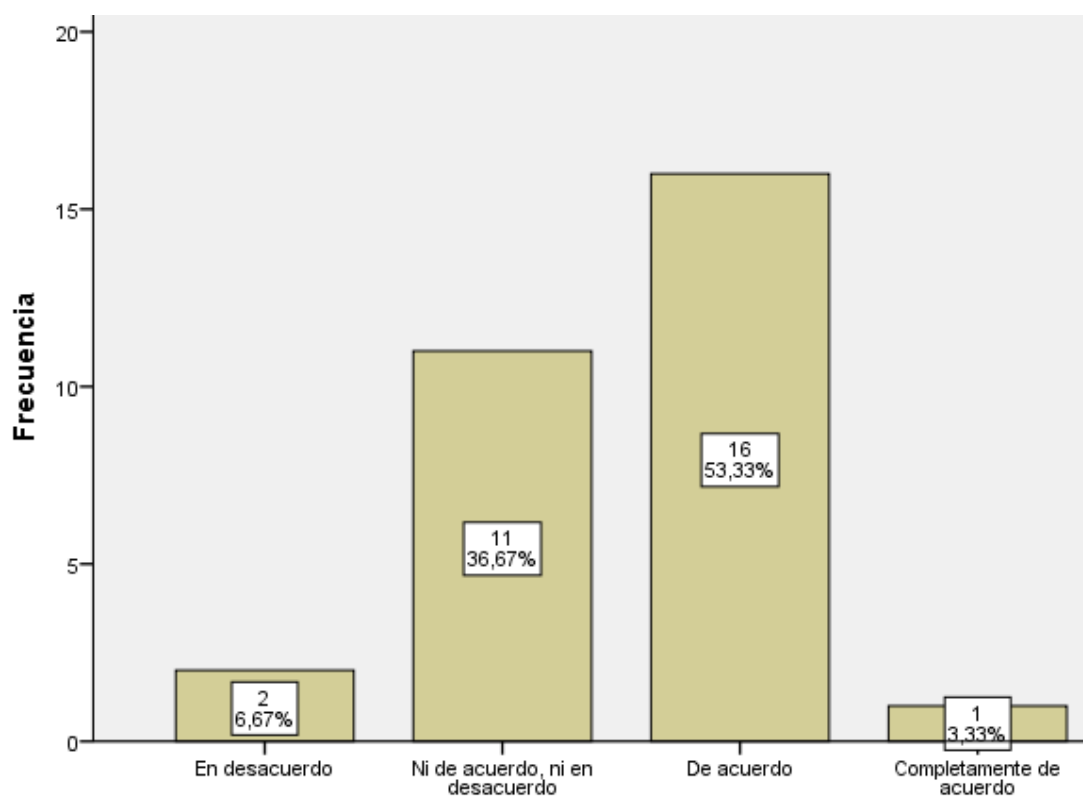
#### 4.1.2. PROCESOS ORGANIZACIONALES

##### Toma de decisiones

**Tabla 6: La toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Luyando.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	6,67
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	11	36,67
De acuerdo	16	53,33
Completamente de acuerdo	1	3,33
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.  
Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla 6.  
Elaboración: Propia.

**Figura 3: La toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Luyando**

### Interpretación:

En la Figura 3, se observa que el 53,33% de los trabajadores de la municipalidad consideran estar de acuerdo con que tienen voz y voto en las decisiones que se toman en su área de trabajo, el 3,33% está completamente de acuerdo, el 36,67% está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 6,67% está en desacuerdo.

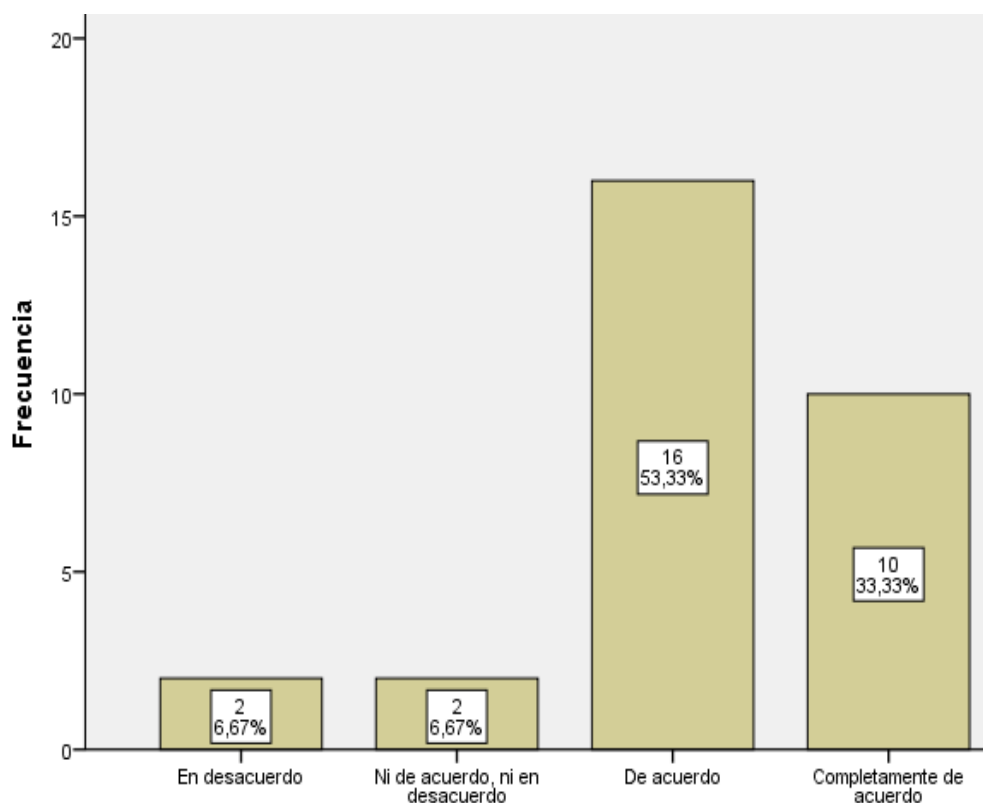
### Valores

**Tabla 7: Los valores en la Municipalidad Distrital de Luyando.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	6,67
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	2	6,67
De acuerdo	16	53,33
Completamente de acuerdo	10	33,33
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla 7.

Elaboración: Propia.

**Figura 4: Los valores en la Municipalidad Distrital de Luyando.**

### Interpretación:

En la Figura 4, se observa que el 53,33% del personal considera estar de acuerdo con que realiza su trabajo en equipo y con el apoyo de sus compañeros, el 33,33% está completamente de acuerdo y el 6,67% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y está en desacuerdo respectivamente.

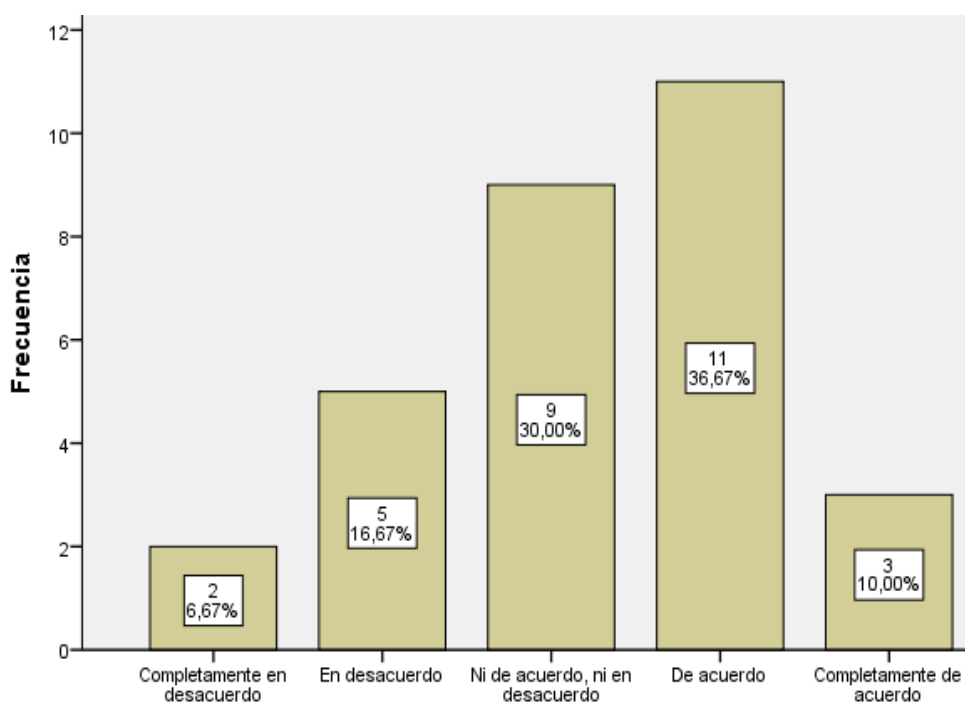
### 4.1.3. MOTIVACIÓN

#### Remuneración

**Tabla 8: La remuneración en la Municipalidad Distrital de Luyando.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	2	6,67
En desacuerdo	5	16,67
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	9	30
De acuerdo	11	36,67
Completamente de acuerdo	3	10
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.  
Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla 8.  
Elaboración: Propia.

**Figura 5: La remuneración en la Municipalidad Distrital de Luyando.**

### Interpretación:

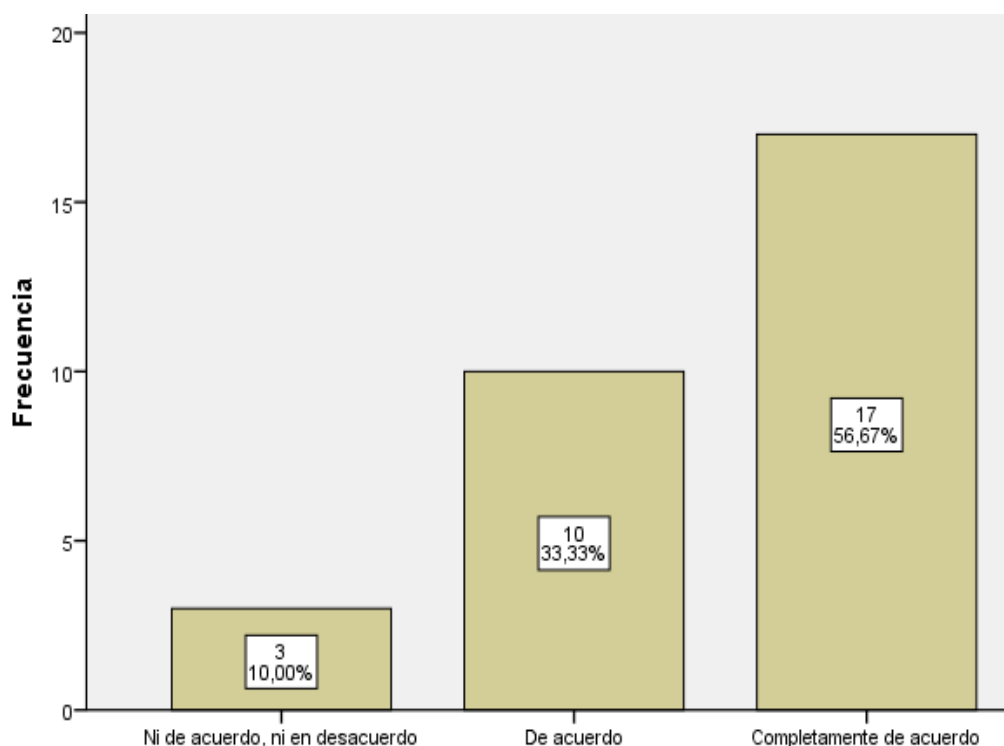
En la Figura 5, se observa que el 36,67% de los trabajadores de la municipalidad consideran estar de acuerdo con que creen relevante que el sistema de remuneraciones este acorde con la productividad para realizar con agrado el trabajo, el 10% está completamente de acuerdo, el 30% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 16,67% en desacuerdo y el 6,67% está completamente en desacuerdo.

### Incentivos

**Tabla 9: Los incentivos en la Municipalidad Distrital de Luyando.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	3	10
De acuerdo	10	33,33
Completamente de acuerdo	17	56,67
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.  
Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla 9.  
Elaboración: Propia.

**Figura 6: Los incentivos en la Municipalidad Distrital de Luyando.**

### Interpretación:

En la Figura 6, se observa que el 56,67% de los trabajadores considera estar completamente de acuerdo con que el personal lleva a cabo adecuadamente sus funciones cuando es incentivado continuamente, el 33,33% está de acuerdo y el 10% está ni de acuerdo ni en desacuerdo en la municipalidad.

## 4.2. DESEMPEÑO LABORAL

### 4.2.1. EFICIENCIA

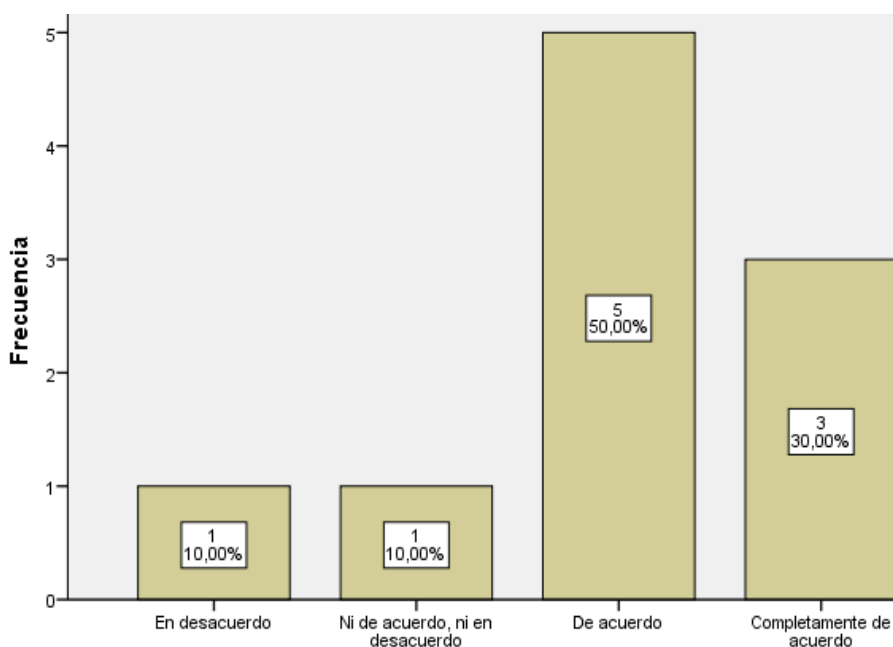
#### Responsabilidad

**Tabla 10: La responsabilidad en la Municipalidad Distrital de Luyando.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	10
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	1	10
De acuerdo	5	50
Completamente de acuerdo	3	30
Total	10	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla 10.

Elaboración: Propia.

**Figura 7: La responsabilidad en la Municipalidad Distrital de Luyando.**



### Interpretación:

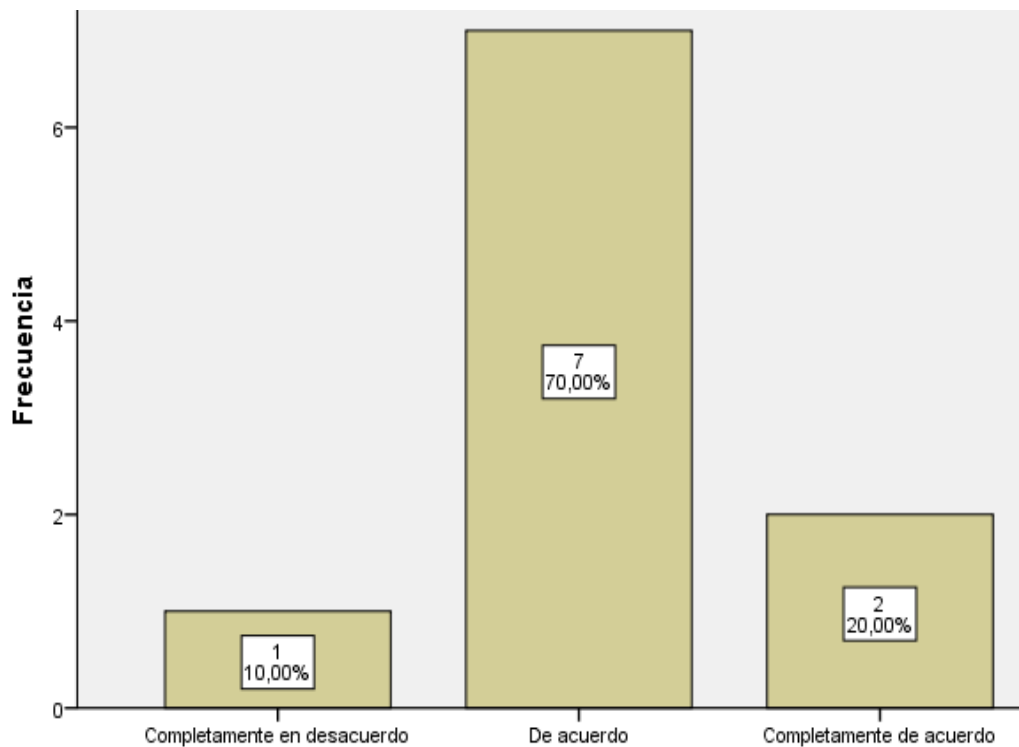
En la Figura 7, se observa que el 50% de los jefes consideran estar de acuerdo con que el personal a su cargo realiza sus actividades y resuelve los problemas sin esperar que le indiquen, el 30% está completamente de acuerdo y el 10% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente con ello en esta municipalidad.

### Conocimientos

**Tabla 11: Los conocimientos en la Municipalidad Distrital de Luyando.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	1	10
De acuerdo	7	70
Completamente de acuerdo	2	20
Total	10	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.  
Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla 11.  
Elaboración: Propia.

**Figura 8: Los conocimientos en la Municipalidad Distrital de Luyando.**

### Interpretación:

En la Figura 8, se observa que el 70% de los jefes consideran estar de acuerdo con que el personal a su cargo posee el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo, el 20% está completamente de acuerdo y el 10% está completamente en desacuerdo con ello dentro de esta entidad.

### 4.2.2. EFICACIA

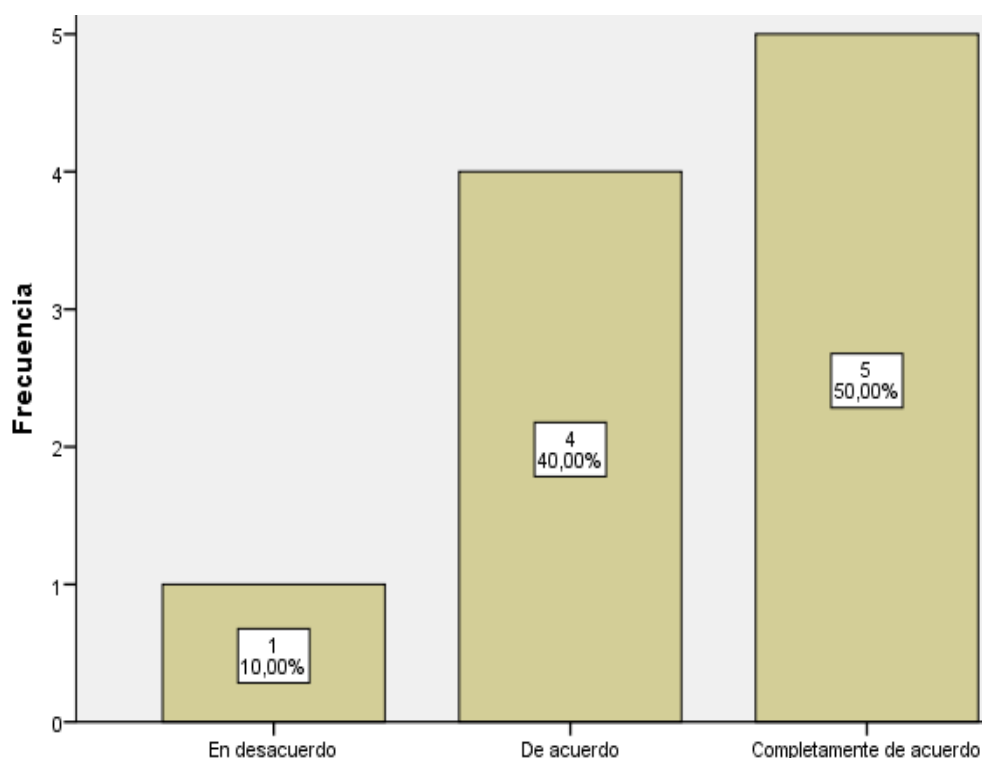
#### Objetivos

**Tabla 12: Los objetivos en la Municipalidad Distrital de Luyando.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	10
De acuerdo	4	40
Completamente de acuerdo	5	50
Total	10	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla 12.

Elaboración: Propia.

**Figura 9: Los objetivos en la Municipalidad Distrital de Luyando.**

### Interpretación:

En la Figura 9, se observa que el 50% de los jefes consideran estar completamente de acuerdo con que el personal a su cargo desempeña las tareas y obligaciones para lograr los objetivos establecidos dentro de la municipalidad, el 40% está de acuerdo y el 10% está en desacuerdo con ello.

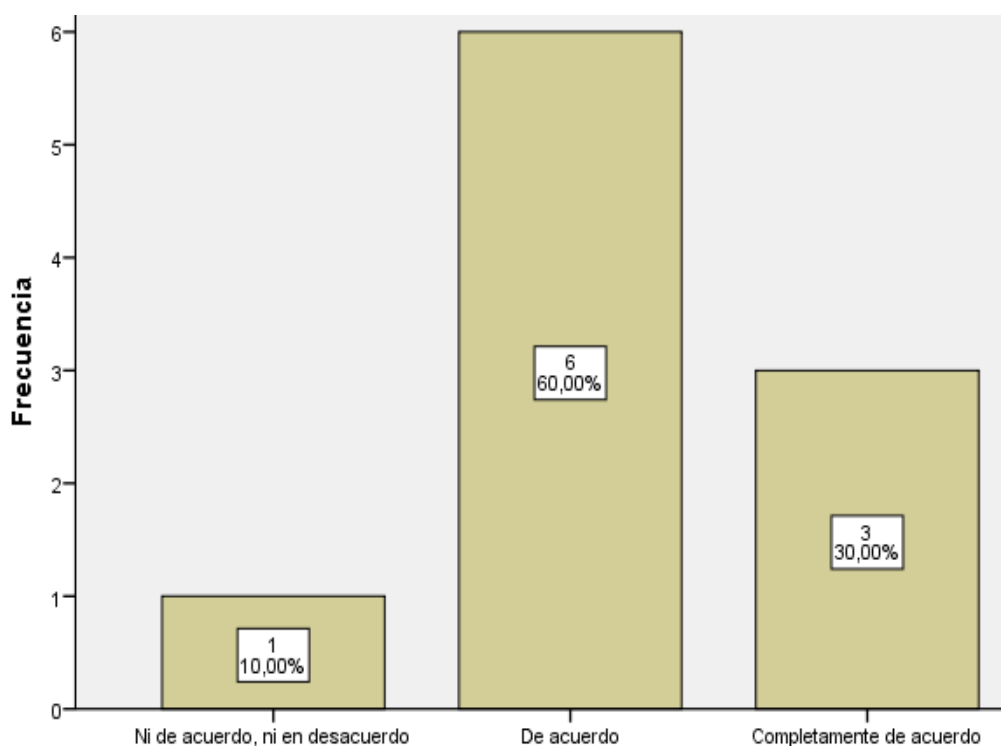
### Metas

**Tabla 13: Las metas en la Municipalidad Distrital de Luyando.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	10
De acuerdo	6	60
Completamente de acuerdo	3	30
Total	10	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla 13.

Elaboración: Propia.

**Figura 10: Las metas en la Municipalidad Distrital de Luyando.**

### Interpretación:

En la Figura 10, se observa que el 60% de los jefes en esta municipalidad consideran estar de acuerdo con que el personal a su cargo cumple con sus metas dentro de los cronogramas establecidos, el 30% está completamente de acuerdo y el 10% está en ni de acuerdo, ni en desacuerdo con ello.

### 4.2.3. PRODUCTIVIDAD LABORAL

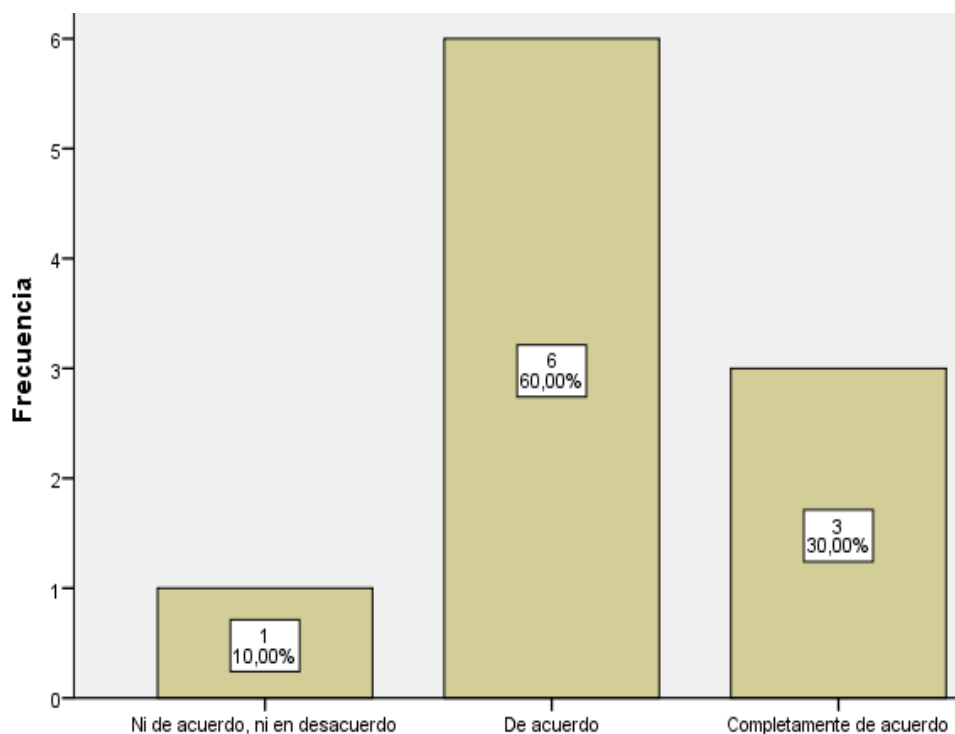
#### Cumplimiento de objetivos

**Tabla 14: El cumplimiento de objetivos en la Municipalidad Distrital de Luyando.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	10
De acuerdo	6	60
Completamente de acuerdo	3	30
Total	10	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla 14.

Elaboración: Propia.

**Figura 11: El cumplimiento de objetivos en la Municipalidad Distrital de Luyando**

### Interpretación:

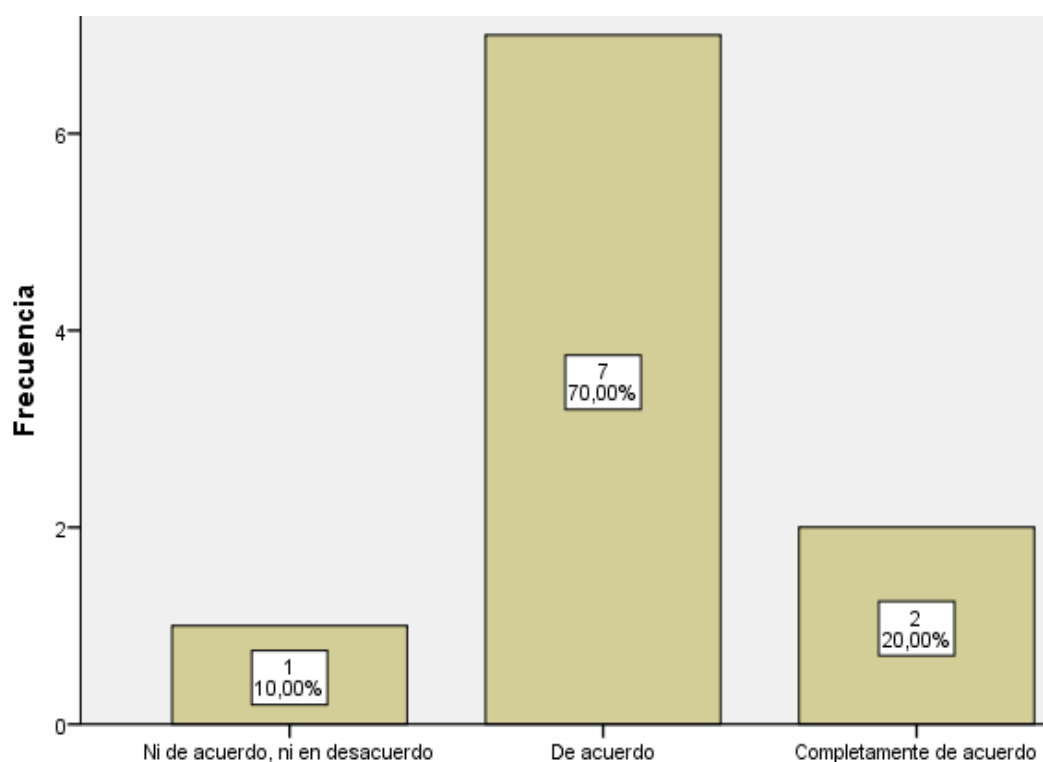
En la Figura 11, se observa que el 60% de los jefes consideran estar de acuerdo con que el personal a su cargo contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la municipalidad., el 30% está completamente de acuerdo y el 10% está en ni de acuerdo, ni en desacuerdo con ello.

### Eficiencia laboral

**Tabla 15: La eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	10
De acuerdo	7	70
Completamente de acuerdo	2	20
Total	10	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.  
Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla 15.  
Elaboración: Propia.

**Figura 12: La eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando.**

### Interpretación:

En la Figura 12, se observa que el 70% de los jefes consideran estar de acuerdo con que el nivel de producción del personal a su cargo es acorde con lo establecido por las políticas de la municipalidad, el 20% está completamente de acuerdo y el 10% está en ni de acuerdo, ni en desacuerdo con ello.

## 4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

### 4.3.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

#### Hipótesis general

- El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021.

**Tabla 16: Correlaciones de la hipótesis general**

		Clima organizacional	Desempeño laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	-,355
	Sig. (bilateral)		,314
	N	30	10
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	-,355	1
	Sig. (bilateral)	,314	
	N	30	10

Fuente: Datos a partir de la encuesta.  
Elaboración: Propia.

### Interpretación:

Los resultados obtenidos de la prueba estadística señalan que existe correlación negativa baja ( $r = -0,355$ ) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad indica que la correlación no es significativa ( $P\text{-Valor} < 0,314$ ) considerando que la significancia es de  $P < 0,05$ . Por lo tanto, no se acepta la hipótesis planteada, es decir, el clima

organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021.

#### 4.3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS

##### Hipótesis específica 1

- La estructura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021.

**Tabla 17: Correlaciones de la hipótesis específica 1**

		Estructura organizacional	Desempeño laboral
Estructura organizacional	Correlación de Pearson	1	-,452
	Sig. (bilateral)		,190
	N	30	10
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	-,452	1
	Sig. (bilateral)	,190	
	N	30	10

Fuente: Datos a partir de la encuesta.  
Elaboración: Propia.

##### Interpretación:

Los resultados obtenidos de la prueba estadística indica que existe correlación negativa moderada ( $r = -0,452$ ) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad indica que la correlación no es significativa ( $P\text{-Valor} < 0,190$ ) considerando que la significancia es de  $P < 0,05$ . Por lo tanto, no se acepta la hipótesis planteada, es decir, la estructura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021.

## Hipótesis Específica 2

- Los procesos organizacionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021.

**Tabla 18: Correlaciones de la hipótesis específica 2**

		Procesos organizacionales	Desempeño laboral
Procesos organizacionales	Correlación de Pearson	1	-,382
	Sig. (bilateral)		,276
	N	30	10
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	-,382	1
	Sig. (bilateral)	,276	
	N	30	10

Fuente: Datos a partir de la encuesta  
Elaboración: Propia

### Interpretación:

Los resultados obtenidos de la prueba estadística nos muestran que existe correlación negativa baja ( $r = -0,382$ ) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad indica que la correlación no es significativa (P-Valor  $< 0,276$ ) considerando que la significancia es de  $P < 0,05$ . Por lo tanto, no se acepta la hipótesis planteada, es decir, los procesos organizacionales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando – 2021.

## Hipótesis Específica 3

- La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando – 2021.



**Tabla 19: Correlaciones de la hipótesis específica 3**

		Motivación	Desempeño laboral
Motivación	Correlación de	1	,255
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,478
	N	30	10
Desempeño laboral	Correlación de	,255	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,478	
	N	30	10

Fuente: Datos a partir de la encuesta

Elaboración: Propia

**Interpretación:**

Los resultados obtenidos de la prueba estadística indican que existe correlación positiva baja ( $r = 0,255$ ) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad indica que la correlación no es significativa ( $P\text{-Valor} < 0,478$ ) considerando que la significancia es de  $P < 0,05$ . Por lo tanto, no se acepta la hipótesis planteada, es decir, la motivación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021.

## CAPÍTULO V

### DISCUSION DE RESULTADOS

El objetivo general de la investigación fue determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021 y según los resultados se ha demostrado que el clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021 con una significancia bilateral de P-Valor  $< 0,314$  y un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = -0,355$ , lo que indica que existe una correlación negativa baja. Contrastando con Machuca (2015), quien demostró que existe una relación significativa entre las variables de clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, revelando que una mejora en el clima organizacional, incrementaría el desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, recomendó promover un clima laboral adecuado, que influya en la mejora del comportamiento, actitudes del colaborador, eficiencia, para que de esa manera los niveles de desempeño sean mayor.

El primer objetivo específico de la investigación fue determinar de qué manera la estructura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando – 2021 y según los resultados se ha demostrado que la estructura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021 con una significancia bilateral de P-Valor  $< 0,190$  y un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = -0,452$ , lo que indica que existe una correlación negativa moderada. Coincidiendo con Santamaría (2020), quien determinó que el clima organizacional incidía de manera desfavorable en el desempeño laboral de los colaboradores en Datapro S.A, indicando que las causas pudieron ser aspectos operativos, ya que no todo el personal tenía en conocimiento su estructura organizacional, el cual causó problemas en tema de toma de decisiones y cumplimiento de funciones, por otra parte existieron factores que afectaron al desempeño laboral como: la falta de motivación, compromiso del personal, trabajo en equipo, también influyó

mucho el hecho que el personal se sentía injustamente tratados refiriéndose a las remuneraciones o reconocimientos por parte de la empresa, hacia el trabajo que ellos realizaban. De este modo se recomendó realizar un plan de acción de mejora para el clima organizacional dentro de la empresa.

El segundo objetivo específico de la investigación fue determinar de qué manera los procesos organizacionales se relacionan con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando – 2021 y según los resultados se ha demostrado que los procesos organizacionales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021 con una significancia bilateral de P-Valor  $< 0,276$  y un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = -0,382$ , lo que indica que existe una correlación negativa baja. Estos resultados coinciden con Jiménez y Mosquera (2017), quienes concluyeron que el clima organizacional es desfavorable dentro de la organización, tomándose en cuenta los resultados según los siguientes indicadores: condiciones físicas del lugar de trabajo, compromiso de equipo, liderazgo, equidad, toma de decisiones y comunicación, por lo que se concuerda con los aportes de Litwin (1971), Gómez (2004) y Chiavenato (2007) cuando indican que el clima organizacional, depende en parte del ambiente interno de la organización, ya que existen factores que motivan a tener un mejor nivel de desempeño.

El tercer objetivo específico de la investigación fue determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando – 2021 y según los resultados se ha demostrado que la motivación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021 con una significancia bilateral de P-Valor  $< 0,478$  y un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,255$ , lo que indica que existe una correlación positiva baja. Discrepando con Tongo (2018), quien concluyó que existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, observándose que existen factores que influyen en las actitudes de los individuos en la organización como, la estructura, cultura organizacional, la motivación, las relaciones interpersonales y el compromiso.

## CONCLUSIONES

1. Se determinó que el clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021, demostrado con un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = - 0,355$  y una significancia bilateral de P-Valor  $< 0, 314$ , lo que indica que existe una correlación negativa baja (Tabla 16).
2. Se determinó que la estructura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021, demostrado con un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = - 0,452$  y una significancia bilateral de P-Valor  $< 0, 190$ , lo que indica que existe una correlación negativa moderada (Tabla 17). Sustentado en que el 60% del personal de la municipalidad considera estar de acuerdo con que coordina, planifica y comunica a su jefe inmediato sus actividades laborales (Tabla 5), asimismo, el 70% de los jefes consideran estar de acuerdo con que el personal a su cargo posee el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo (Tabla 11).
3. Se determinó que los procesos organizacionales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021, demostrado con un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = - 0,382$  y una significancia bilateral de P-Valor  $< 0, 276$ , lo que indica que existe una correlación positiva alta (Tabla 18). Fundamentado en que el 53,33% del personal considera estar de acuerdo con que realiza su trabajo en equipo y con el apoyo de sus compañeros (Tabla 7), por ello que el 60% de los jefes en esta municipalidad consideran estar de acuerdo con que el personal a su cargo cumple con sus metas dentro de los cronogramas establecidos (Tabla 13).
4. Se determinó que la motivación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021, demostrado con un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,255$  y una significancia bilateral de P-Valor  $< 0,478$ , lo que indica que existe una

correlación positiva baja (Tabla 19). Sostenido en que el 56,67% de los trabajadores considera estar completamente de acuerdo con que el personal lleva a cabo adecuadamente sus funciones cuando es incentivado continuamente (Tabla 9), entonces, el 70% de los jefes consideran estar de acuerdo con que el nivel de producción del personal a su cargo es acorde con lo establecido por las políticas de la municipalidad (Tabla 15).

## RECOMENDACIONES

1. En la Municipalidad Distrital de Luyando se debe fortalecer el clima organizacional, basados en la mejora de la estructura organizacional, los procesos organizacionales y la motivación de los empleados, para de esta forma incrementar el buen desempeño laboral dentro de esta entidad que presta servicios a los pobladores de la comunidad luyandina.
2. En la Municipalidad Distrital de Luyando se debe promover frecuentemente el reconocimiento de los logros de los trabajadores, porque reconocer los éxitos y el buen trabajo de los empleados con refuerzos positivos es muy importante para que éstos se sientan parte de la entidad y tengan motivación a la hora de desarrollar mejor su actividad.
3. En la Municipalidad Distrital de Luyando se debe promover como estrategia, un programa de reconocimiento de equipo, porque una de las mejores maneras de construir camaradería en el espacio de trabajo es premiar y otorgar reconocimiento formal a los logros de los equipos y a su buen desempeño laboral.
4. En la Municipalidad Distrital de Luyando se debe promover la formación constante de sus trabajadores, porque tener empleados formados repercute directamente en la consecución de los objetivos que persigue la entidad y en la mejora del desempeño laboral, es decir, la adquisición de nuevos conocimientos, actualizados y continuos, permite que los trabajadores desarrollen y pongan en práctica todo aquello que van aprendiendo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, J. (1963). La teoría de la Equidad.
- Arias, J. (2006). Factores del comportamiento Docente. Primera Edición. Lima. Perú: Tarea.
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. Mexico D.F. Trillas.
- Brunet, L. (1992). El clima de trabajo en las organizaciones. Ed Trillas, México.
- Brunet, L. (2011). El clima de trabajo en las organizaciones, diagnóstico y consecuencia.
- Champagnat, L. e. (2002). La estructura organizacional. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/la-estructura-organizacional/>
- Chiavenato, I. (2000). Introducción a la Teoría General de la Administración. Mc. GrawHill. México. Quinta edición.
- Chiavenato, I. (2011). "Administración de Recursos Humanos". México: Mc Graw Hill.
- Chunga, M. (2018). Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Unión-Sechura. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28578/Chunga\\_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28578/Chunga_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Diaz, Y. (2019), C lima organizacional y desempeño laboral en el hotel internacional en tingo maría – 2019. Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2372>.
- Fernández y Sánchez (1996). El campo del clima laboral.
- Forehand, G. A, y Von, H. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. Psychological Bulletin. Vol. 62. Nº 6, pp. 361-382.
- Gedesco. (2013). Recuperado de "Definición de Productividad": <https://www.gedesco.es/blog/definicion-de-productividad/>

- Goncalves, A.(2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad.
- Hall, R. (1996). Comparacion del clima y la cultura organizacional en el departamento de ciencias económico-administrativas antes y después del cambio al campus. (Documento en línea). Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/comparacion-del-clima.y-la-cultura-organizacional.html>
- Isaksen y Ekvall. (2007). Clima organizacional.
- Isea, J. (2013). Programa de Capacitación para optimizar el Desempeño Laboral: Propuesta formativa para el desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones. (1° Ed). México. Editorial Académica española.
- Jiménez, D. y Mosquera, A. (2017). Clima Organizacional y su Incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en entidades Públicas. Quito: UPACÍFICO, 2017, 81p. Facultad de Negocios y Economía de la Universidad Del Pacífico.
- Likert, R. (1946). Teoría del clima organizacional de Likert. ([http://www.sites.upiicsa.ipn.mx/polilibros/portal/Polilibros/P\\_proceso/ADMINISTRACION\\_II\\_TRANSPORT\\_Eva\\_Cruz\\_Maldonado/Polilibro/Unidad%204/4.33.htm](http://www.sites.upiicsa.ipn.mx/polilibros/portal/Polilibros/P_proceso/ADMINISTRACION_II_TRANSPORT_Eva_Cruz_Maldonado/Polilibro/Unidad%204/4.33.htm)).
- Likert, R. y Gibson, J. (1986) Nuevas formas para solucionar conflictos. Trillas, México. <http://www.redalyc.org/pdf/311/31103505.pdf>
- Litwin, G y stringer R. (2002). Leadership and Organizational Climate. Upper Saddle River, New Jersey. Prentice Hall, Estados Unidos de Norte América.
- Machuca, M. (2015). El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad de Leoncio Prado - Tingo María”, Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María. Recuperado de: [https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1312/MMT\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1312/MMT_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Márquez, M. (2001). Satisfacción laboral. Recuperado de:  
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldoc/rrhh/satlab.htm>
- Masliah. (2008). Desarrollo Organizacional. Recuperado de:  
<http://unesrdesarrollorganizacional.blogspot.com/>
- Moreno, L. (2011). Gestiopolis "Motivación en la administración". Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/la-motivacion-en-la-administracion/>
- Naveda, K. (2017). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial alto Huallaga. Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/344>
- Osmond. (2007). Factores que afectan la estructura organizacional. La Voz de Houston.
- Palma, S. (2004). Escala de Clima Laboral. Recuperado de:  
[http://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manuel\\_1o\\_edici%C3%B3n](http://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manuel_1o_edici%C3%B3n)
- Palomino, B.(2016). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería venoplast Ltda. Recuperado de:  
<http://190.242.62.234:8080/jspui/handle/11227/3991>
- Quispe, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. Recuperado de: <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/230>
- Robbins S. (1999). Comportamiento Organizacional. Prentice Hall (8 Edición) México.
- Sandoval Caraveo, M. C. (2004). Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional. Tabasco - México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Recuperado de:  
<https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402/3399>.
- Sánchez, S. (2008). Rankings internacionales de satisfacción laboral. Capital humano. Disponible

en: [http://www.factorhuma.org/attachments\\_secure/article/1888/c212\\_060\\_a\\_Rankings%20internacionales\\_219\\_2.pdf](http://www.factorhuma.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_Rankings%20internacionales_219_2.pdf)

Santamaria, J. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Recuperado de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>

Schneider (1975). Clima Organizacional.

Solano R. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1725/solano\\_rs.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1725/solano_rs.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Taype, M. (2016). Los Procesos Organizacionales. Recuperado de: <https://www.monografias.com/docs110/procesosorganizacionales/procesos-organizacionales.shtml>.

Tongo, M (2018). Comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de rioja - región san martín. Recuperado de: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/721/1/Tongo%20Vasquez%2c%20Max%20Jackson.pdf>

Vanina, G. (2011). Motivación del Personal en la Administración Pública. Recuperado de: [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5174/kukuieffmotivaciondelpersonalap.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5174/kukuieffmotivaciondelpersonalap.pdf).

Weinert (1985). Concepto de Clima Organizacional.

Zans, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Masters thesis, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Recuperado de: <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

# **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### TÍTULO: “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO - 2021”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPOTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>		<b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Alcance:</b> Descriptivo - correlacional  <b>Diseño de la investigación:</b> No experimental - transversal
¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021?	Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021.	El clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021.	Estructura organizacional	Ambiente laboral Coordinación	
			Procesos organizacionales	Toma de decisiones Valores	
			Motivación	Remuneraciones Incentivos	
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b>	<b>VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL</b>		<b>Población</b> Población A: 30 empleados. Población B: 10 jefes.  <b>Muestra</b> Población A: 30 empleados. Población B: 10 jefes.  <b>Técnicas</b> Encuesta  <b>Instrumentos</b> Cuestionario
¿De qué manera la estructura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021?  ¿De qué manera los procesos organizacionales se relacionan con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021?  ¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021?	Determinar de qué manera la estructura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021.  Determinar de qué manera los procesos organizacionales se relacionan con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021.  Determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021.	La estructura organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021  Los procesos organizacionales se relacionan directamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021.  La motivación se relaciona directamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021.	Eficiencia	Responsabilidad conocimientos	
			Eficacia	Objetivos metas	
			Productividad laboral	Cumplimiento de objetivos Eficiencia laboral	



**UNIVERSIDAD DE HUANUCO  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
PROGRAMA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**ENCUESTA ANONIMA**

Señor(a) trabajador(a), la presente encuesta forma parte de la investigación: **“El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021”**, la que tiene por finalidad determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en esta municipalidad. Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista.

**INSTRUCCIONES:**

**Género:** M ( ) F ( ) **Edad:** \_\_\_\_\_ **Área:** \_\_\_\_\_

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica.

CATEGORÍA				
1	2	3	4	5
<b>Completamente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Completamente de acuerdo</b>

<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>		<b>CATEGORÍAS</b>				
		1	2	3	4	5
01	Usted cuenta con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar su trabajo.					
02	Usted coordina, planifica y comunica a su jefe inmediato sus actividades laborales.					
03	Tiene voz y voto en las decisiones que se toman en su área de trabajo.					
04	Realiza su trabajo en equipo y con el apoyo de sus compañeros.					
05	Cree relevante que el sistema de remuneraciones este acorde con la productividad para realizar con agrado el trabajo					
06	Usted considera que el personal lleva a cabo adecuadamente sus funciones cuando es incentivado continuamente.					

**¡MUCHAS GRACIAS!**



**UNIVERSIDAD DE HUANUCO  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
PROGRAMA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**ENCUESTA ANONIMA**

Señor(a) Jefe(a), la presente encuesta forma parte de la investigación: **“El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021”**, la que tiene por finalidad determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en esta municipalidad. Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista.

**INSTRUCCIONES:**

**Género:** M ( ) F ( ) **Edad:** \_\_\_\_\_ **Área:** \_\_\_\_\_

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica.

CATEGORÍA				
1	2	3	4	5
<b>Completamente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Completamente de acuerdo</b>

	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>CATEGORIAS</b>				
		1	2	3	4	5
01	Considera que el personal a su cargo realiza sus actividades y resuelve los problemas sin esperar que le indiquen.					
02	Considera que el personal a su cargo posee el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo.					
03	Usted considera que el personal a su cargo desempeña las tareas y obligaciones para lograr los objetivos establecidos.					
04	Cree usted que el personal a su cargo cumple con sus metas dentro de los cronogramas establecidos.					
05	Considera que el personal a su cargo contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad.					
06	Considera acorde el nivel de producción del personal a su cargo con lo establecido por las políticas de la Municipalidad.					

**¡MUCHAS GRACIAS!**