

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



TESIS

**“Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores
en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTORA: Grández Pérez, Nathaly Karen

ASESOR: Arana Cardenas, Sergio Martin

HUÁNUCO – PERÚ

2024



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): 71447555

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 45946938

Grado/Título: Doctor en gestión pública y gobernabilidad

Código ORCID: 0000-0002-3023-1542

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	Coronado Chang, Liliana Victoria	Magister en gestión pública	23015516	0000-0002-7050-4277
3	Gonzales Reyes, Edmundo	Magister en gestión y negocios con mención en tributación	23014981	0000-0003-4062-4208

H

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las **11:45 horas del día 16 del mes de febrero del año 2024**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Presidente)
Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang	(Secretaria)
Mtro. Edmundo Gonzales Reyes	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 2194-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALLAGA, SAN MARTIN - 2023”**, presentada por la Bachiller, **GRANDEZ PEREZ, Nathaly Karen**, 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, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 15 (Quince) y cualitativo de Buena (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 12.20 horas del día 16 del mes de febrero del año 2024, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtro. William Giovanni Linares Beraún
Nº DNI 7750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
PRESIDENTE


Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang
Nº DNI 23015516
Código ORCID: 0000-0002-7050-4277
SECRETARIA


Mtro. Edmundo Gonzales Reyes
Nº DNI 23014981
Código ORCID: 0000-0003-4062-4208
VOCAL



DIRECTIVA N° 006-2020-VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

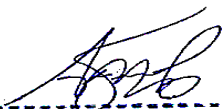
Yo, Sergio Martín, Arana Cárdenas asesor de la E.P. Administración filial Leoncio Prado y designado mediante RESOLUCIÓN N° 1597-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH de la Bachiller **GRANDEZ PEREZ, Nathaly Karen**, de la investigación titulada "CLIMA ORGANIZACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALLAGA, SAN MARTIN, 2023"

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 17% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Anti plagio Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Tingo María, 23 de febrero del 2024.



Dr. Sergio Martín Arana Cárdenas
C.E.H. Reg. N° 0528

Dr. Sergio Martín, Arana Cárdenas
DNI: 45946938
Código ORCID /0000-0002-3023-1542

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALLAGA, SAN MARTIN, 2023

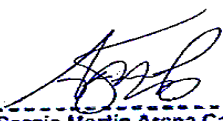
INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	17%	1%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	12%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
6	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Tingo María, 23 de febrero del 2024.


Dr. Sergio Martín Arana Cardenas
C.E.H. Reg. N° 0528

ARANA CARDENAS, SERGIO MARTIN
Código de Orcid
N° 0000-0002-3023-1542
D.N.I. N° 45946938

DEDICATORIA

A Dios por la vida, la sapiencia y la firmeza necesaria que me brinda para no desmayar a pesar de las dificultades.

A mis padres Reinerio y María por ser mi principal fuente de apoyo, tanto moral y económicamente, por ser mis ejemplos de constancia y lucha.

A mi hermano Andy por su amor incondicional y ser mi inspiración para seguir adelante a pesar de las adversidades.

A mi abuelita Alicia por ser mi ángel más bonito y ser esa luz que guía e ilumina cada uno de mis pasos.

AGRADECIMIENTO

A mis padres por guiarme siempre, brindarme sus apoyo de manera incondicional en mi formación profesional. Ellos son los que con su amor y cariño me impulsaron siempre a perseguir mis metas y nunca darme por vencida.

A mi hermano por su apoyo moral y su confianza prestada en mi persona.

A mis amigos y familiares que me sostuvieron con sus críticas constructivas durante la investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPITULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVOS.....	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	16
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	16
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	16
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
CAPITULO II.....	18
MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	18
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.....	24

2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	28
2.4.	HIPÓTESIS.....	32
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL.....	32
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	32
2.5.	VARIABLES.....	32
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	32
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE	32
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	33
CAPITULO III.....		34
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		34
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	34
3.1.1.	ENFOQUE	34
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	34
3.1.3.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	35
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	36
3.2.1.	POBLACIÓN	36
3.2.2.	MUESTRA.....	38
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS... 38	
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	39
CAPÍTULO IV.....		40
RESULTADOS.....		40
4.1.	CLIMA ORGANIZACIONAL.....	40
4.2.	DESEMPEÑO LABORAL	50
4.3.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	60
CAPITULO V.....		64
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		64
CONCLUSIONES		66
RECOMENDACIONES.....		67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		68
ANEXOS.....		74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	33
Tabla 2 Distribución de la Población A	37
Tabla 3 Distribución de la Población B	38
Tabla 4 El medio ambiente le permite desenvolverse correctamente en su trabajo.....	40
Tabla 5 Se siente satisfecho(a) con su ambiente de trabajo.	41
Tabla 6 Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	42
Tabla 7 La estructura organizacional le permite tomar decisiones dentro de su labor.....	43
Tabla 8 Usted es responsable de cada función que realiza.....	44
Tabla 9 En la entidad hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto al trabajo	45
Tabla 10 Cuando se presentan problemas en el trabajo lo resuelven solos sin recurrir a los jefes.....	46
Tabla 11 La relación entre compañeros de trabajo es buena.	47
Tabla 12 Usted percibe que existe colaboración entre todos los trabajadores de las diferentes áreas cuando surge algún conflicto.	48
Tabla 13 Los funcionarios mantienen una comunicación fluida con todos. .	49
Tabla 14 Los trabajadores cumplen con las metas propuestas dentro de los cronogramas establecidos.	50
Tabla 15 Sus colaboradores logran desarrollar sus funciones con calidad. .	51
Tabla 16 Considera Ud. que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área.	52
Tabla 17 Considera usted que los trabajadores cumplen con responsabilidad las tareas que encomienda.....	53
Tabla 18 Ud. considera que presta atención suficiente a las funciones de sus trabajadores.....	54
Tabla 19 Ud. asigna tareas a sus trabajadores y lo realizan correctamente.....	55
Tabla 20 Considera Ud. que su equipo de trabajo es efectivo.....	56
Tabla 21 El grado de responsabilidad está acorde a sus capacidades profesionales.....	57

Tabla 22 Alcanzan desarrollar con liderazgo y cooperación en sus trabajos.	58
Tabla 23 Considera que la labor que realizan los trabajadores con eficiencia aporta al logro de los objetivos	59
Tabla 24 Correlaciones de la hipótesis general	60
Tabla 25 Correlaciones de la hipótesis específica 1	61
Tabla 26 Correlaciones de la hipótesis específica 2	62
Tabla 27 Correlaciones de la hipótesis específica 3	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 El medio ambiente le permite desenvolverse correctamente en su trabajo.....	40
Figura 2 Se siente satisfecho(a) con su ambiente de trabajo	41
Figura 3 Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	42
Figura 4 La estructura organizacional le permite tomar decisiones dentro de su labor	43
Figura 5 Ud. es responsable de cada función que realiza	44
Figura 6 En la entidad hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto al trabajo	45
Figura 7 Cuando se presentan problemas en el trabajo lo resuelven solos sin recurrir a los jefes	46
Figura 8 La relación entre compañeros de trabajo es buena.....	47
Figura 9 Ud. percibe que existe colaboración entre todos los trabajadores de las diferentes áreas cuando surge algún conflicto.	48
Figura 10 Los funcionarios mantienen una comunicación fluida con todos .	49
Figura 11 Los trabajadores cumplen con las metas propuestas dentro de los cronogramas establecidos	50
Figura 12 Sus colaboradores logran desarrollar sus funciones con calidad	51
Figura 13 Considera Ud. Que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área	52
Figura 14 Considera Ud. Que los trabajadores cumplen con responsabilidad las tareas que encomienda.....	53
Figura 15 Ud. Considera que presta atención suficiente a las funciones de sus trabajadores	54
Figura 16 Ud. Asigna tareas a sus trabajadores y lo realizan correctamente	55
Figura 17 Ud. Asigna tareas a sus trabajadores y lo realizan correctamente	56
Figura 18 El grado de responsabilidad está acorde a sus capacidades profesionales.....	57
Figura 19 Alcanzan desarrollar con liderazgo y cooperación en sus trabajos	58

Figura 20 Considera que la labor que realizan los trabajadores con eficiencia
aporta al logro de los objetivos 59

RESUMEN

La presente investigación titulada “Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín – 2023”, tuvo como objetivo principal determinar cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023. Metodológicamente se desarrolló a través del enfoque cuantitativo, mediante el nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental transversal, aplicando la técnica de la encuesta, mediante dos cuestionarios que contribuyeron con la recopilación de datos a dos tipos de poblaciones, a los gerentes conformados por 9 y a los trabajadores conformados por 82, cuyos resultados lograron demostrar que no existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023 con una significancia bilateral de P-Valor < 0.489 y un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,266$, lo que muestra que existe una correlación positiva baja.

Palabras Claves: clima organizacional, desempeño laboral, municipalidad, organización, recursos humanos.

ABSTRACT

The present research titled "Organizational Climate and the Work Performance of Workers in the Provincial Municipality of Huallaga, San Martín - 2023", had as its main objective to determine the relationship that exists between the organizational climate and the work performance of workers. workers in the Provincial Municipality of Huallaga, San Martín, 2023.

Methodologically, it was developed through the quantitative approach, through the correlational descriptive level and a cross-sectional non-experimental design, applying the survey technique, through two questionnaires that contributed to the collection of data from two types of populations, to the managers made up of 9 and to the workers made up of 82, whose results managed to demonstrate that there is no significant relationship between the organizational climate and work performance in the Provincial Municipality of Huallaga, San Martín, 2023 with a bilateral significance of P-Value < 0.489 and a Pearson correlation coefficient of $r=0.266$, which shows that there is a low positive correlation.

Keywords: organizational climate, work performance, municipality, organization, human resources.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada “Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023”, se instruyó a investigar: ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023?, teniendo en consideración esta problemática, se investigó la hipótesis: el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023. Esta tesis empleó el enfoque cuantitativo, el nivel descriptivo y su instrumento fue la encuesta utilizándose datos para constatar la hipótesis. De tal forma que esta investigación está compuesta por los siguientes capítulos:

Capítulo I, detalla el problema que se está investigando, y cuáles eran los principales objetivos del trabajo de investigación, y se detalla los objetivos generales y específicos, de la misma manera se encuentra la justificación, las limitaciones, y la viabilidad de la investigación.

Capítulo II, se localizan los antecedentes de tesis semejantes al tema de investigación que se está inquiriendo, de la misma manera en este capítulo se encuentran las bases teóricas, las definiciones conceptuales, la hipótesis de la investigación y la operacionalización de variables.

Capítulo III, está conformado por la metodología, la población y muestra, como también las técnicas e instrumentos de recolección de datos, y por último las técnicas para el procesamiento y análisis de la información.

Capítulo IV, nos indica los datos procesados que se consiguió a través del cuestionario y están detalladamente representados mediante los cuadros estadísticos, del mismo con los resultados se desarrolló la contrastación de hipótesis.

Capítulo V, está compuesto por la discusión de resultados obtenidos con los resultados y la sustentación teórica citado en el marco teórico.

Finalmente se redactó las respectivas conclusiones y recomendaciones que se lograron obtener durante el trabajo de investigación realizado.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Hoy en día, internacionalmente, en el entorno organizativo se valora positivamente el clima organizacional, por ser un elemento muy importante a la hora de conseguir elevados niveles de efectividad y competencia en la organización, el desempeño del trabajador se ve representado en los indicadores de resultados organizacionales. De esta manera la medición del ambiente organizativo permite a las compañías contar con un mecanismo de satisfacción laboral, que permite anticipar medidas para reforzar el rendimiento y la propia dinámica organizacional, con lo cual se logrará el bienestar de la ordenación y el éxito de la compañía y sus integrantes. Para lograr su colaboración con estas necesidades, las organizaciones requieren de empleados con mejores capacidades, conocimientos y habilidades que les permitan realizar su labor de forma eficaz y competitiva. (Sumba et al., 2022)

Actualmente las municipalidades, del mismo modo que todas las empresas en nuestro país, se encuentran inmersas en transformaciones políticas, tecnológicas, económicas y sociales, como consecuencia de ello, existe un constante proceso de adecuación a todos esos procesos de cambio, lo que posibilitará el logro de los fines y realizaciones planteadas, para ello es imprescindible contar con individuos con un excelente desempeño laboral, en pro de la organización.

En nuestra región, en todas las municipalidades, se puede determinar que el clima organizacional tiene una conexión directa con el rendimiento profesional de todos los trabajadores. Sin embargo, todavía no se le otorga la relevancia requerida. Esto supone proporcionar las condiciones adecuadas a los colaboradores, las cuales son condicionantes del clima organizacional, ya que este condiciona el rendimiento laboral del trabajador y esto a su vez repercute en la gestión.

En la Municipalidad Provincial de Huallaga, se enfrenta a desafíos sustanciales que afectan tanto el clima organizacional como el desempeño laboral de su personal. La falta de claridad en la estructura interna ha generado confusiones en los roles y responsabilidades, lo que repercute directamente en la eficacia de las tareas realizadas, comprometiendo de manera significativa el rendimiento general de los empleados. Además, se identifica un problema crítico en la tolerancia al conflicto, contribuyendo a un ambiente laboral tenso y perjudicando la calidad y eficiencia del trabajo. Esta falta de capacidad para manejar disputas de manera efectiva afecta las relaciones entre los colaboradores y afecta la dinámica de trabajo. En el ámbito del desempeño laboral, se observa una disminución marcada en la eficacia para alcanzar metas y objetivos. La falta de claridad en la estructura organizativa y la responsabilidad individual emergen como obstáculos clave que impactan directamente en la consecución de los objetivos laborales. La calidad laboral se ve afectada, manifestándose en una percepción generalizada de insatisfacción entre los empleados. La carencia de claridad en roles y responsabilidades, junto con una tolerancia inadecuada al conflicto, contribuyen a esta disminución en la calidad de la experiencia laboral, generando un ambiente menos propicio para el desarrollo y el bienestar de los trabajadores. Además, la eficiencia en la realización de tareas se ve comprometida, destacando la necesidad apremiante de abordar los problemas subyacentes que impactan directamente en la productividad y eficacia de los procesos operativos cotidianos. Por este motivo, surge la necesidad crítica de esta investigación para arrojar luz sobre la manera en que estos aspectos particulares del clima organizacional inciden profundamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huallaga, y así propiciar estrategias de mejoras concretas y efectivas.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cuál es la relación que existe entre la estructura y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre la responsabilidad individual y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre la tolerancia al conflicto y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar de manera integral la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, durante el año 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Evaluar la influencia de la estructura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, en el año 2023.

Examinar la relación entre la responsabilidad individual de los trabajadores y su desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, durante el año 2023.

Determinar la conexión que existe entre la tolerancia al conflicto y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, en el año 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El propósito de esta iniciativa fue demostrar y profundizar en el estudio del entorno organizativo que predominó en el Consejo Provincial de Huallaga, San Martín, durante el año 2023, así como en el ámbito de desempeño de los servidores de este ente, con la única finalidad de contribuir al valor de un clima organizacional adecuado para el logro de los objetivos. Para ello, se llevaron a cabo investigaciones similares, recurriendo a diversas citas y referencias bibliográficas que, innegablemente, favorecieron la elaboración de este informe.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

El proyecto de investigación fue llevado a cabo con el fin de conocer algunas conductas que obstaculizaban el fomento del buen rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huallaga. Esta investigación contribuyó a proporcionar una orientación específica para superar los desafíos en el desempeño laboral de todos los servidores de dicha entidad, lo que resultó en un aumento de los índices de competitividad y se reflejó en una mejora en la dirección y la productividad. De esta manera, la entidad logró alcanzar los objetivos establecidos.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

El procedimiento y los instrumentos utilizados en esta investigación consistieron en la aplicación de cuestionarios y encuestas dentro de la comunidad, con el objetivo de recopilar datos confiables y contrastados que contribuyeran al desarrollo de la entidad.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La mayor limitación del estudio fue la disponibilidad de plazo para obtener la carta de autorización de parte la entidad, para recabar la información necesaria.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La viabilidad de la investigación se vio condicionada por la necesidad de gestionar eficientemente el tiempo disponible para obtener la carta de aceptación de la entidad y recopilar la información esencial. Para superar esta consideración temporal, se optimizaron los recursos, se estableció una comunicación efectiva con la entidad, se ajustó de manera flexible el cronograma de investigación y se exploraron alternativas para la recopilación de datos. A pesar de esta premisa temporal, la viabilidad global de la investigación dependió de la habilidad para gestionar estos aspectos de manera efectiva y asegurar la obtención de datos precisos y exhaustivos.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En el estudio realizado por Mendoza et al. (2022), el objetivo general consistió en analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal involucrado en las actividades comerciales de LAEMCO. La metodología se centró en un diseño descriptivo. Los resultados señalaron que un 34.67% consideraba prioritario mostrar una buena actitud ante situaciones problemáticas. A la luz de las conclusiones obtenidas de la encuesta y la investigación realizada, basándose en los hallazgos derivados de la encuesta y la interpretación de los resultados, se llegó a la conclusión de que el desempeño laboral observado en el campo se veía directamente afectado por el clima organizacional, y un entorno caracterizado por la escasa convivencia había incitado al desempeño laboral inadecuado de algunos miembros.

En el trabajo de Brito Pitre et al. (2020), el objetivo general fue determinar cómo diversas variables identificadas inciden en el desempeño del personal de la compañía estudiada. La metodología utilizada fue descriptiva y correlacional. Los resultados indicaron que la falta de elementos que faciliten la interacción, integración y orientación por parte de la gerencia a los colaboradores constituían un factor fundamental que desmotivaba al personal. Se concluyó que la integración de las variables de control, seguimiento y liderazgo resultaba decisiva para generar un clima organizacional adecuado, lo que, a su vez, incidía en el desempeño y la consecución de los objetivos de las organizaciones.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

En el estudio de Araujo (2019), cuyo objetivo general fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Transportes de la Región Junín durante el periodo 2018, se empleó una metodología cuantitativa de tipo básico con un enfoque descriptivo correlacional y diseño no experimental. Los resultados relevantes indicaron que el clima organizacional estaba significativamente relacionado con el desempeño laboral, una hipótesis que se comprobó estadísticamente mediante la prueba de correlación de Spearman ($r_{rho}=0,736$) con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia o riesgo del 5% ($\alpha=0,05$). En su conclusión principal, se estableció una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal que laboraba en la Dirección Regional de Transportes de la Región Junín durante el periodo 2018. Esta afirmación se hizo con un 95% de nivel de confianza y un nivel de significación de $\alpha=0,05$, confirmando que los puntajes de las variables se correlacionaban significativamente. Al demostrarse la hipótesis alterna, se validó la hipótesis general de la investigación, utilizando la prueba no paramétrica r_{rho} de Spearman debido a la correspondencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral, determinada por las dimensiones descritas en las relaciones humanas, procesos internos y sistemas abiertos como elementos sustanciales.

En el estudio de Ruíz (2021), cuyo objetivo general fue determinar la vinculación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores públicos del Centro de Salud Luis Heysen Incháustegui-Essalud, Lambayeque-Perú, durante el año 2019, se empleó una metodología descriptiva con un diseño de investigación no experimental cuantitativa. Los resultados se obtuvieron mediante la aplicación de pruebas no paramétricas. En la conclusión más destacada, se estableció la existencia de una relación entre el clima laboral y el desempeño, específicamente en su dimensión de competencias, ya que el Tau b de

Kendall asumió un valor de $p = 0,005 < 0,05$, indicando correlación a ese nivel de significancia. Sin embargo, no se encontró correlación entre el clima laboral y la dimensión de metas de la variable desempeño, ya que el Tau b de Kendall fue de $p = 0,097 > 0,05$. Estos hallazgos sugieren que la determinación del clima laboral y la propuesta de Servir respecto a la medición del desempeño a través del cumplimiento de metas del POI no resultan idóneas como predictores del desempeño laboral en el contexto de esta investigación.

En el trabajo de Altez y Arias (2019), cuyo objetivo fue determinar si el clima organizacional afecta el desempeño laboral de los empleados en una media y gran distribuidora de zapatos y ropa en el establecimiento de Gamarra, se emplearon enfoques cualitativos y cuantitativos en la metodología. Un resultado significativo destacó que los conflictos no deben pasarse por alto y deben resolverse de inmediato, ya que de lo contrario, los colaboradores pueden formarse una mala impresión de la organización. En la conclusión general, se afirmó que, de acuerdo con las investigaciones y los resultados de la prueba de correlación de Pearson, tablas cruzadas y Chi cuadrado, se llegó a la conclusión de que el clima organizacional efectivamente impacta en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra en el año 2018. Esto indica que los colaboradores en este sector muestran una mayor productividad cuando el clima laboral en su lugar de trabajo es positivo.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

En la investigación llevada a cabo por Guerrero (2022), cuyo objetivo primordial fue establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Concejo Distrital de La Banda de Shilcayo durante el año 2021, se utilizó un diseño no experimental transversal y descriptivo correlacional en la metodología. El resultado más destacado reveló que el nivel del clima organizacional fue evaluado como medio por el 53% de los trabajadores encuestados, mientras que el 56% consideró

que el nivel de desempeño laboral era medio. En la conclusión principal, se afirmó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo en 2021, respaldado por un p-valor de <0.05 y un coeficiente de correlación ($\rho=.860$), proporcionando evidencia estadística de que las variables tienen una relación positiva alta en un 82.26%.

En el estudio de Ruiz (2021), que buscó determinar la vinculación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Consejo Provincial de San Martín, se aplicó una metodología básica, no experimental, transversal y descriptivo correlacional. El resultado más destacado reveló que el nivel organizacional fue bajo en un 50%, al igual que el desempeño laboral que fue bajo en un 53%. En la conclusión, se afirmó que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín en 2021, respaldado por un coeficiente de correlación de Spearman con un valor de 0,867, indicando una correlación positiva alta. Además, el nivel de significancia bilateral fue igual a 0,000, siendo este valor inferior a 0.05. En la investigación llevada a cabo por Correa y Rodrigo (2021), cuyo objetivo era determinar la vinculación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral del colectivo de empleados gerenciales de la Gerencia Regional de Educación de la Región San Martín, se aplicó una metodología correlacional y un diseño transversal no experimental. El resultado más destacado reveló que el clima organizacional se distribuyó en un 55% en el nivel medio, un 35% en el nivel alto y solo un 10% en el nivel bajo. En la conclusión más importante se estableció que los hallazgos del estudio indican una correlación significativa entre el desempeño laboral y el clima organizacional en la DRESM durante el año 2021. La prueba de Rho de Spearman mostró un nivel de significancia menor a 0.05, confirmando una relación directa y de grado alto entre ambas variables. En consecuencia, se concluyó que la relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional era significativa para el mencionado periodo.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional se entiende como un conjunto de propiedades cuantificables sobre el entorno de trabajo perceptible, de manera directamente o indirecta, por los empleados que laboran en dicho entorno y que inciden en su motivación y sus conductas. El clima organizativo está relacionado con el concepto compartido en torno a las políticas, prácticas y mediciones de una institución que se vinculan a la trayectoria del empleado (Loaiza et al., 2019).

El clima organizacional se trata del ambiente de una determinada institución y se origina a partir de la propia impresión de los socios de la compañía. Es un elemento que se produce como resultado de distintas variables, tales como la propia cultura, las normas internas, el comportamiento de los empleados y las circunstancias de trabajo. El clima organizacional es la impresión de que la gente posee de la cultura organizacional, o sea, de las reglas, ideología y principios que regulan y dan personalidad a la institución. Se construye a raíz de la labor rutinaria, de acontecimientos puntuales y de la resolución de conflictos (Macías y Vanga, 2021).

También establece Daza et al., (2021), extender y valorar el pensamiento como un cúmulo de particularidades subjetivas permanentes y concretas del ámbito interior de una empresa que pueden derivarse de la manera en que la compañía se vincula con sus interlocutores y su entorno. En esta relación, las personas actúan y generan una expectativa que permite explicar el arraigo y el grado de independencia de la empresa.

2.2.1.1. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Recopilar datos basados en la percepción de los individuos sobre la organización es esencial para evaluar el clima organizacional. Por esta razón, resulta fundamental considerar las

dimensiones que afectan el entorno del clima organizacional, según Antequera et al. (2022), quienes identifican las siguientes dimensiones:

Estructura: Se relaciona con normas, trámites, deberes, políticas, estructuras jerárquicas y normativas de la organización. Constituye la impresión que tienen los integrantes de la organización sobre el conjunto de reglas, procesos y demás limitaciones que deben afrontar en el ejercicio de su trabajo.

Responsabilidad: Es la magnitud que hace hincapié en la consideración del individuo de ser su propio superior, de tener un alto grado de compromiso con el empleo, de adoptar decisiones por sí mismo y de crear sus propias necesidades y deberes.

Conflictos: Es la percepción del nivel en que los integrantes de la empresa, tanto colegas como supervisores, admiten las opiniones divergentes y no tienen miedo enfrentarse a los problemas y resolverlos en cuanto surgen. La magnitud del problema se mide en función de las opiniones divergentes que se toleran en un entorno de trabajo.

2.2.1.2. MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.

Coexisten 03 medidas para cuantificar el clima organizacional en una organización. La primigenia es monitorear la conducta y evolución de los trabajadores, luego realizar entrevistas cara a cara con miembros de la organización y, finalmente, la más común es la entrevista mediante un cuestionario diseñado para tal fin. Todos los socios completaron la encuesta (Barría et al., 2021).

2.2.1.3. CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Según Govea y Zuñiga (2020), para percibir el término de clima organizacional se necesita destacar las presentes características:

El clima hace alusión a las particularidades del entorno de trabajo, los cuales son de un interno o de carácter externo. Estas tipologías son perceptibles de forma directa y/o indirectamente por el recurso humano que se despliegan fuera de ese entorno.

El entorno hacer caer la balanza en el rendimiento profesional. El entorno es una dimensión media que actúa como variable intermedia entre los elementos del régimen organizativo y el rendimiento personal. Estas particularidades organizativas son constantes y a lo largo del tiempo, y difieren de una entidad a otra y de un sector a otro de la misma compañía.

El clima, unido a las características y estructuras organizativas y a las y los integrantes de la organización, forma un régimen dinámico enormemente interactivo.

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral, es el resultado de un proceso dirigido al logro de objetivos por parte de los empleados que a su vez posibilita la consecución de los fines grupales y la administración del rendimiento, es una consecuencia dinámica y constante acotada por actuaciones y procesos que pueden constituir una ventaja para la organización en función de los logros obtenidos (Espinoza et al., 2021).

Como la contribución efectiva de los empleados en la consecución de los objetivos de la institución a través de sus competencias laborales y sus vínculos interpersonales. Asimismo, el desempeño laboral está emparentado a los resultados de la empresa, por lo tanto, cuanto mejor sea el desempeño laboral, mejor serán los rendimientos de la compañía y se alcanzarán sus objetivos; además, un adecuado clima organizacional posibilita mejor rendimiento del trabajador (Honores et al., 2020).

El rendimiento laboral puede considerarse como la cualificación del trabajo que cada colaborador contribuye a sus funciones diarias, durante

un periodo de tiempo concreto. Es un concepto de gestión de recursos que permite comprender cómo se desempeña una persona en su puesto (Zela et al., 2021).

2.2.2.1. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

La literatura actual refleja una variedad de enfoques respecto a las dimensiones del desempeño laboral. Autores, entre ellos Lazaro (2022) y Coronado (2021), destacan repetidamente la importancia de dimensiones clave como eficiencia y eficacia en la evaluación del rendimiento laboral. Asimismo, Meza (2015) aporta una perspectiva integral al identificar cuatro dimensiones esenciales: eficacia laboral, eficiencia laboral, calidad laboral y economía laboral. Este enfoque se enfoca en resaltar no solo la eficacia y eficiencia, sino también la calidad en el desempeño laboral. Por otro lado, Bryson y Morales (2023), conscientes de la relevancia de estas dimensiones, proponen una perspectiva que incorpora elementos específicos, resaltando la eficiencia, competencias profesionales y habilidades interpersonales. En este contexto, se destaca la eficiencia como un factor central que contribuye al éxito laboral, junto con la eficacia y la calidad del trabajo realizado. En conjunto, estas diversas perspectivas enfatizan la importancia de evaluar el desempeño laboral no solo desde la eficacia y eficiencia, sino también desde la calidad, reconociendo así la complejidad y la multidimensionalidad de este concepto en el ámbito organizacional.

EFICACIA LABORAL: Según Guillen y Nuñez (2021), se conceptualiza como la competencia para lograr un resultado en un tiempo determinado. En este sentido, la eficacia se refiere a la consecución exitosa de metas utilizando los recursos disponibles para cumplir con las expectativas de la organización. En el ámbito laboral, esto implica que los trabajadores deben ser capaces de realizar diversas tareas asignadas, estando preparados para cumplir con cualquier orden o labor que se les encomiende.

EFICIENCIA: La eficiencia organizacional se potencia al crear un clima laboral que atienda las necesidades de los miembros y dirija ese comportamiento motivado hacia las metas de la organización, influyendo en las acciones individuales, así como en la productividad y la satisfacción (Huaman, 2022). En un sentido más amplio, se entiende la eficiencia como la habilidad de un individuo para alcanzar los objetivos de la organización mediante la óptima utilización de diversos recursos disponibles, siendo esta competencia cada vez más solicitada por los empleadores en la actualidad (Meza, 2015).

CALIDAD LABORAL: Según Meza (2015), se conceptualiza a través de la capacidad de la institución para abordar de manera rápida y directa las necesidades de sus usuarios. Este enfoque se sustenta en atributos fundamentales de calidad, como la oportunidad, accesibilidad, precisión, continuidad, comodidad y cortesía en la atención. Desde esta perspectiva, se enfatiza que los trabajadores, al estar más involucrados en la toma de decisiones dentro de la empresa y desempeñarse en un entorno laboral que promueve la satisfacción, contribuyen a ofrecer una atención de calidad. De este modo, la calidad laboral se relaciona directamente con la capacidad de la organización para satisfacer de manera efectiva las necesidades de sus usuarios, alentando la participación activa de los trabajadores y generando un ambiente propicio para la satisfacción en el ámbito laboral.

2.2.2.2. NIVELES DEL DESEMPEÑO LABORAL

➤ Alto desempeño laboral

Ese esfuerzo que suele ir más lejos en el mundo laboral, va más lejos de lo usual, suelen mostrar más aportaciones que superan las expectativas, estos sujetos hallan su motivación incluso en el propio trabajo. Si no están incentivados, simplemente trabajan así, porque les gusta lo que realizan, están habituados a

valorizar su propio ritmo de trabajo. Es común en este perfil de trabajadores ver como son estimulados por los gestores de todas las entidades.

Los integrantes de un excelente equipo persiguen un objetivo compartido, tienen claras sus funciones, trabajan para superar los obstáculos, se esfuerzan por experimentar y aprender conjuntamente, solucionan problemas complejos en poco tiempo, están muy motivados y se compenetran a la perfección. Del mismo modo, los trabajadores de alto desempeño sobresalen en lo que realmente hacen. Siempre están deseosos de aceptar responsabilidades, muestran capacidad de iniciativa y sobrepasan con creces las exigencias del trabajo (Guzmán et al., 2020).

➤ **Mediano desempeño laboral**

En esta altitud se encuentran ubicados todos los funcionarios públicos que se desempeñan con lo indicado de forma precisa, de igual manera, son fieles y se sienten satisfechos con su sueldo, desempeñan labores y actividades para las que han sido empleados, es así, que los servidores con un desempeño laboral mediano son allegados a acatar el trabajo, se encuentran limitados a trabajar solo lo indispensable, acuden a sus labores con el objetivo de contribuir, pero ni más ni menos, como causales es común encontrarse con una carencia de motivación que lo incentive a realizar lo correspondiente (González y Vilchez, 2021).

➤ **Bajo desempeño laboral**

El bajo rendimiento se produce cuando un trabajador rinde por debajo del nivel exigido que se ha fijado y que se esperaba de él. El bajo rendimiento profesional puede estar vinculado a: Baja exigencia de funciones y tareas. Falta de competencias en general. Falta de capacidades por causa de enfermedad o accidente. Además, el bajo rendimiento laboral puede aparecer de manera paulatina y discreta entre los trabajadores, sobre todo cuando

muchas de los individuos siguen realizando su trabajo a distancia. El bajo rendimiento de los trabajadores puede tener un gran impacto, si no se aborda con prontitud, y puede provocar problemas importantes, como la reducción de prestaciones e incluso la pérdida de confianza en el equipo (Vásquez et al., 2021).

Son ellos los que subestiman sus oportunidades laborales, trabajan sin aceptar el salario que reciben y no trabajan duro. Se distinguen de los anteriores grados en que ni siquiera se plantean comprometerse con resultados mínimos para aquello de lo que son responsables. Se ha demostrado de manera concluyente que son perezosos, desafectos, pesimistas y que, de hecho, se limitan a realizar las presentaciones prometidas en la oficina. Quizás los resultados totales de todo el día se puedan lograr en tan solo unas horas.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.

1. Organización

La organización es integración de personas y colectivos dentro de un orden formal que define las funciones que deben realizar. En otras palabras, esta definición significa que una organización es un grupo de individuos que son responsables de realizar una o varias tareas o cometidos, y no realizan estas funciones o tareas de ninguna manera (completamente por su propia voluntad y decisión), sino algunas Orden formal, es decir, un conjunto de reglas, pautas, protocolos sobre qué trabajos o tareas se deben realizar, con qué, de qué manera, en qué forma y qué no se debe hacer, qué hace cada uno por cada persona. Hay continuidad en actividades y una cierta estabilidad en la vida cotidiana (Garbino y Pungitore, 2020).

El desarrollo de una unidad social, ya sea un establecimiento productivo, educativo, financiero o sanitario, conlleva su construcción, organización, implementación y puesta en marcha. Consolida nuestra creencia de que cualquier organización está compuesta de personas, lo

cual es comprensible. Internamente crea una especie o tipo particular de organización en los negocios humanos con el objetivo de generar y dispersar riqueza. "Para que exista una organización debe estar presente un grupo de personas; incluso si todas son autosuficientes y comparten un objetivo común, esto no es suficiente. Lo que más importa es cómo estos individuos gestionan sus actividades, planifican acciones conjuntas y se organizan ellos mismos para alcanzar metas que cada uno, a pesar de tener diferentes motivaciones, considera importantes" (Palafox et al., 2019).

2. Clima organizacional

Hoy en día, el concepto de clima organización constituye un asunto útil a los intereses de múltiples facciones de la Mype. Su decisión de trabajar en un entorno organizativo se debió en parte al reconocimiento de la importancia de los estudios de aprendizaje, que fue la principal razón para trabajar con la Organización Sujeto. La gran influencia de Propuesta hasta la fecha ha producido una revolución conceptual en las organizaciones, que ha transformado los intereses tradicionales, especialmente la psicología industrial, de la satisfacción, el trabajo ético y el desinterés, y es más general que considerar las estructuras en un contexto ambiental, dinámico de los comportamientos individuales y grupales. En ella se trabaja con los individuos y sus interacciones desde una perspectiva psiquiátrica, lo que permite desarrollar una noción de entorno organizativo (Salazar et al., 2021).

Parte de la idealización de como el ser humano vive en medios compuestos y sensibles a la dinámica, las empresas se componen de miembros individuales, agrupaciones y colectivos que producen diversos tipos de comportamientos que perjudican ese medio. Afirma que el inicio del ambiente organizativo se encuentra en la sociología, cuya concepción misma de una organización encuadrada en la formulación de la teoría de los vínculos entre seres destaca la trascendencia del ser humano en su labor y quehacer y su injerencia en un régimen social (Ponce et al., 2022).

3. Comportamiento organizacional

Es el tema que busca determinar cómo los sujetos, los colectivos y el medio afectan el proceder de individuos dentro de las entidades, en tanto se busca en él, su efectividad en las actuaciones de la entidad, El ser humano por esencia es un sujeto primordialmente de carácter social y suele estar vinculada con las demás personas, implementando colectivos en la institución, en el entorno donde habita y, claro está, de su actividad laboral. Los colectivos son entornos en los que dos o más individuos interactúan entre sí y persiguen determinados objetivos (Padilla y González, 2020).

4. Desempeño

Según Guartán et al. (2019), “El desempeño podríamos sintetizarlo como la actuación de una determinada persona en el cumplimiento de sus obligaciones. No obstante, en el rendimiento intervienen diversos elementos, como el rendimiento en la realización de la función y el rendimiento contextual.”.

5. Desempeño Laboral

El rendimiento en el trabajo se entiende como contribución real de los empleados a la obtención de los resultados de las empresas a través de sus competencias profesionales y sus vínculos interpersonales. También se indica que, en la actualidad, el rendimiento laboral es más exigente, debe ser más eficaz en sus funciones y adecuarse a los cambios técnicos, sociales y económicos para prestar un mejor servicio (Honores et al., 2020).

Es el resultado del actuar de los trabajadores en la defensa de su puesto, sus funciones, labores y responsabilidades, en función de un procedimiento de regulación o mediación entre ellos y la respectiva empresa. En este marco, es indispensable proporcionar la estabilidad en el empleo a los trabajadores que se integran a las compañías tratando de brindarles las contraprestaciones más apropiadas, de acorde al cargo

que vayan a desempeñar, de ello depende un mejor rendimiento en el trabajo, el cual ha venido siendo tomado como un factor clave para evaluar la eficacia y el logro de una empresa, así mismo la estabilidad en el empleo ocasiona en la persona la tranquilidad, la buena salud, la motivación y un buen estado emocional. En estas circunstancias el sujeto es más capaz de dar y centrarse en otros objetivos que lo conduzcan a mejorar su posicionamiento En ambos, empresa al igual que en la sociedad (Torres y Torrejano, 2020).

6. Recursos Humanos

Según Vesga (2020), los recursos humanos se definen como un planteamiento estructural, integrado y coordinado que guía el compromiso, el progreso y el bienestar de las que trabajan en las empresas, con el fin de llevar a cabo la estrategia empresarial y conseguir los objetivos empresariales.

El recurso humano es un factor primordial para la obtención de la ventaja productiva y por lo tanto es un ítem fundamental para todo tipo de organización, es decir, este factor habitual es el elemento diferencial que permite tener una potencialidad, ya que se debe demostrar, medir y comparar, y en las empresas esto se puede dimensionar ya sea en los propios servicios o los servicios que se ofrecen a los consumidores, ser productivo y rentable es más que ser competitivo, ya que la productividad es la recompensa que el mismo clientes como juez concede a las acciones y decisiones que se realizan de las entidades, lo que se refleja en el cumplimiento sobre la finalidades trazadas (Álvarez, 2021).

7. Motivación

La motivación debe entenderse como el sustento que sostiene la realización de esas tareas que son relevantes para el individuo y en las que está implicado. A nivel educativo, la motivación debe entenderse como la predisposición eficaz a seguir aprendiendo y a continuar aprendiendo de manera independiente (Parrales et al., 2022).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

La estructura se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023.

La responsabilidad individual se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023.

La tolerancia al conflicto se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

X= Clima Organizacional

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Y= Desempeño Laboral

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima Organizacional	Estructura	Estructuración de las zonas Definición de áreas	El medio ambiente le permite desenvolverse correctamente en su trabajo. Se siente satisfecho(a) con su ambiente de trabajo. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas. La estructura organizacional le permite tomar decisiones dentro de su labor.
	Responsabilidad Individual	Emprender Solución de incidencias	Ud. es responsable de cada función que realiza. En la entidad hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto al trabajo. Cuando se presentan problemas en el trabajo lo resuelven solos sin recurrir a los jefes.
	Tolerancia al conflicto	Ocasión de enfrentamientos Excelente comunicación	La relación entre compañeros de trabajo es buena. Ud. percibe que existe colaboración entre todos los trabajadores de las diferentes áreas cuando surge algún conflicto. Los funcionarios mantienen una comunicación fluida con todos.
Desempeño Laboral	Eficacia Laboral	Actitudes Efectividad	Los trabajadores cumplen con las metas propuestas dentro de los cronogramas establecidos. Sus colaboradores logran desarrollar sus funciones con calidad. Considera Ud. que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área.
	Calidad Laboral	Responsabilidad Atención	Considera usted que los trabajadores cumplen con responsabilidad las tareas que encomienda. Ud. considera que presta atención suficiente a las funciones de sus trabajadores. Ud. asigna tareas a sus trabajadores y lo realizan correctamente. Considera Ud., que su equipo de trabajo es efectivo.
	Eficiencia Laboral	Productividad Liderazgo	El grado de responsabilidad está acorde a sus capacidades profesionales. Alcanzan desarrollar con liderazgo y cooperación en sus trabajos. Considera que la labor que realizan los trabajadores con eficiencia aporta al logro de los objetivos.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación se clasifica como aplicada, conforme al enfoque propuesto por Arias (2006), debido a que aborda con un grado de profundidad el objeto de estudio, centrado en la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, durante el año 2023. El carácter aplicado se manifiesta en la búsqueda de soluciones prácticas y específicas para mejorar el desempeño laboral, tomando en consideración aspectos como la estructura organizacional, la responsabilidad individual y la tolerancia al conflicto, identificados como problemas específicos en la investigación.

3.1.1. ENFOQUE

El enfoque de investigación seleccionado para este estudio es cuantitativo. Este enfoque se basa en la utilización de la estadística como herramienta fundamental para analizar una realidad objetiva. Se lleva a cabo mediante la recopilación de datos en forma numérica con el propósito de establecer patrones y realizar un análisis estadístico que permita proyectar pronósticos o pautas de comportamiento relacionadas con el problema o fenómeno abordado. La investigación cuantitativa se caracteriza por la verificación de hipótesis predefinidas, las cuales se han establecido antes del proceso metodológico, según la perspectiva planteada por Solís (2022). Este enfoque proporcionará un marco analítico sólido para examinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, durante el año 2023.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

La presente investigación adopta un nivel de investigación descriptivo correlacional, respaldado por su eficacia en la recopilación

de datos a lo largo del estudio sobre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, en el año 2023. Siguiendo la perspectiva de Guevara et al. (2020), este enfoque busca explorar de manera detallada y presentar puntualmente los actos, efectos, procedimientos y temas relevantes, con el propósito de alcanzar un conocimiento profundo de las realidades, hábitos y conductas preponderantes en el ámbito de estudio. Así, se pretende identificar y analizar las relaciones y correlaciones existentes entre el clima organizacional y el desempeño laboral, proporcionando una comprensión más integral de estos fenómenos en el contexto específico de la municipalidad mencionada.

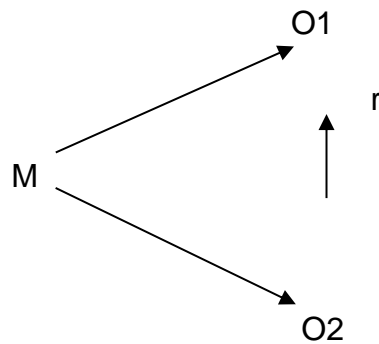
3.1.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación presentó un diseño no experimental transversal.

No experimental: La investigación se desarrollará bajo un diseño no experimental, donde se observarán los fenómenos del clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, durante el año 2023, en su entorno habitual. Este enfoque implica analizar escenas ya existentes sin intervención o manipulación de variables, según la perspectiva de Sampieri y Mendoza (2018). Se centrará en las variables identificadas, como la estructura organizacional, la responsabilidad individual y la tolerancia al conflicto, mediante métodos como encuestas y cuestionarios para recopilar datos directos de los participantes. El diseño no experimental permitirá comprender la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad, a través de la observación detallada de las dinámicas laborales y organizacionales inherentes a su contexto natural.

Transversal: Dado que el diseño de investigación es transversal, se llevará a cabo una recopilación de datos en un solo punto temporal para analizar diversas variables relacionadas con el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, durante el año 2023. Este enfoque, según la definición de

Manterola et al. (2023), implica la observación y análisis de datos variables a lo largo de un intervalo específico de tiempo en una muestra predefinida de población. Se enfocará en examinar la relación entre la estructura organizacional, la responsabilidad individual y la tolerancia al conflicto con el desempeño laboral en un momento específico. La recopilación de datos se llevará a cabo mediante métodos como encuestas y cuestionarios, permitiendo una visión instantánea de las dinámicas laborales y organizacionales en el contexto mencionado. Este diseño transversal proporcionará información valiosa para comprender la relación entre las variables estudiadas en un punto específico del tiempo.



Donde:

M: Muestra.

O₁: Observaciones sobre el clima organizacional.

r: Relación de las variables.

O₂: Observaciones sobre el desempeño laboral.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población bajo estudio se define, según la conceptualización de Arias (2006), como el conjunto de elementos con características comunes, ya sea finito o infinito, delimitado por el problema y los objetivos de la investigación, para los cuales se extenderán las

conclusiones del estudio. En este contexto, la investigación se compone de dos tipos de población: la Población A, que abarca al personal de la Municipalidad, y la Población B, que se centra específicamente en los Gerentes de Oficina. Estos dos grupos poblacionales proporcionarán la base para obtener conclusiones representativas sobre la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la mencionada entidad gubernamental en el año 2023.

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

La población para el presente estudio estuvo constituida por todo el personal que labora en la Municipalidad Provincial de Huallaga, y según referencia de su Oficina de Recursos Humanos, esta entidad tiene 82 empleados y se distribuye de la manera que a continuación se indica:

Tabla 2

Distribución de la Población A

ÁREAS	CANTIDAD
ALCALDÍA	9
GERENCIA MUNICIPAL	2
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	15
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	10
GERENCIA DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y PRESUPUESTO	3
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO URBANO – RURAL	8
GERENCIA SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO	9
GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO, GESTIÓN AMBIENTAL Y TURISMO	15
GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA, TRANSITO Y FISCALIZACIÓN MUNICIPAL	11
TOTAL	82

Nota. Adaptado de la Oficina de RR.HH., de la Municipalidad Provincial de Huallaga del 2023

➤ **Población B: Gerentes de Oficina**

Según el jefe de Recursos Humanos, estaba compuesto por los responsables de cada dirección para recabar información sobre el rendimiento laboral. En total eran diez directivos, que se distribuían de la siguiente manera:

Tabla 3*Distribución de la Población B*

ÁREAS	CANTIDAD
ALCALDÍA	1
GERENCIA MUNICIPAL	1
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	1
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	1
GERENCIA DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y PRESUPUESTO	1
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO URBANO – RURAL	1
GERENCIA SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO	1
GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO, GESTIÓN AMBIENTAL Y TURISMO	1
GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA, TRANSITO Y FISCALIZACIÓN MUNICIPAL	1
TOTAL	9

Nota. Adaptado de la Oficina de RR.HH., de la Municipalidad Provincial de Huallaga del 2023

3.2.2. MUESTRA

La muestra en el marco de la investigación, representa un subconjunto representativo y finito extraído de la población accesible, conforme a la conceptualización de Arias (2006). En este sentido, la muestra comprende tanto a los 81 empleados de la Población A como a los 9 gerentes de la Población B, totalizando 90 participantes. La elección de emplear una estrategia de muestreo probabilístico, se basa en el principio de equiprobabilidad, es decir que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de una muestra (Anónimo, 2011), se justifica por la practicidad y accesibilidad de todos los participantes dentro del entorno organizacional de la Municipalidad.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La encuesta viene a ser una técnica que procura conseguir información que provee una muestra de sujetos acerca un tema en particular (Arias, 2006).

El cuestionario viene a ser la actividad de encuesta que se lleva a cabo por medio escrito utilizando el siguiente modelo compuesto de una serie de preguntas (Arias, 2006).

Entonces, la técnica para la recolección de datos en esta investigación fue la encuesta y como su instrumento contamos con un cuestionario de 20 ítems (10 ítems para la variable clima organizacional y 10 ítems para la variable desempeño laboral) los cuales fueron aplicados a los empleados de la Municipalidad Provincial de Huallaga.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

En esta investigación, obteniendo los datos proporcionados por las encuestas, se procedió a procesarlos y analizarlos a través de los Programas Excel y SPSS.

EXCEL: Viene a ser un software que permite aplicar funciones de manera automática y obtener un análisis rápido con solo introducir datos, facilitando tiempo en el desarrollo estadístico (Morocho y Castro, 2022).

SPSS: Viene a ser un paquete estadístico que está compuesto por un conjunto de programas y subprogramas organizados de forma que cada uno de ellos está interconectado con todos los demás. Así, la utilidad del conjunto integrado es mayor que la suma de las partes (López y Fachelli, 2015).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Tabla 4

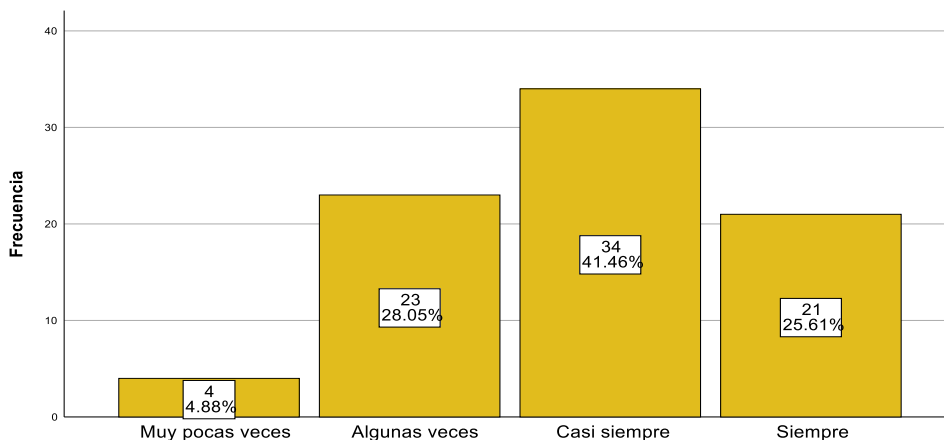
El medio ambiente le permite desenvolverse correctamente en su trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	21	25,61
Casi siempre	34	41,46
Algunas veces	23	28,05
Muy pocas veces	4	4,88
Total	82	100,00

Nota. La información presentada en la tabla se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Figura 1

El medio ambiente le permite desenvolverse correctamente en su trabajo



Nota. La información presentada en la Figura se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Interpretación

En la Figura 1, se observa que el 41,46% de los colaboradores indicaron que casi siempre el medio ambiente los permite desenvolverse correctamente en su trabajo, un 28,05% indican que, en algunas veces, el 25,61% establecieron que siempre, y un mínimo de los encuestados del 4,88% establecieron que se da muy pocas veces.

Tabla 5

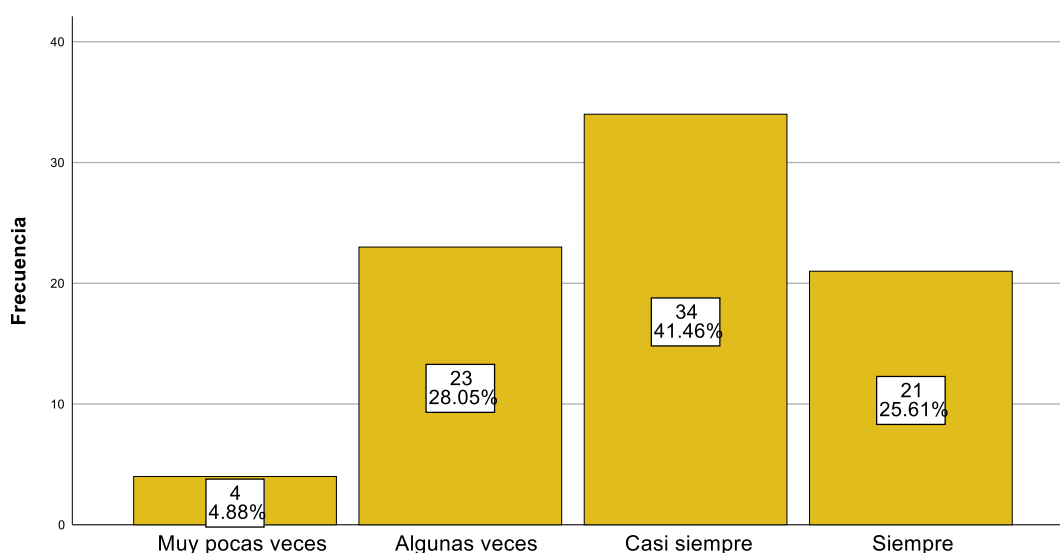
Se siente satisfecho(a) con su ambiente de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	21	25,61
Casi siempre	34	41,46
Algunas veces	23	28,05
Muy pocas veces	4	4,88
Total	82	100

Nota. La información presentada en la tabla se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Figura 2

Se siente satisfecho(a) con su ambiente de trabajo



Nota. La información presentada en la Figura se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Interpretación

En la Figura 2, se observa que el 41.46% casi siempre se sienten satisfechos(a) con sus ambientes de trabajo. Mientras que un 28.05% algunas veces, asimismo, 25.61% establecieron siempre, y en un grupo reducido 4.88% indicaron muy pocas veces.

Tabla 6

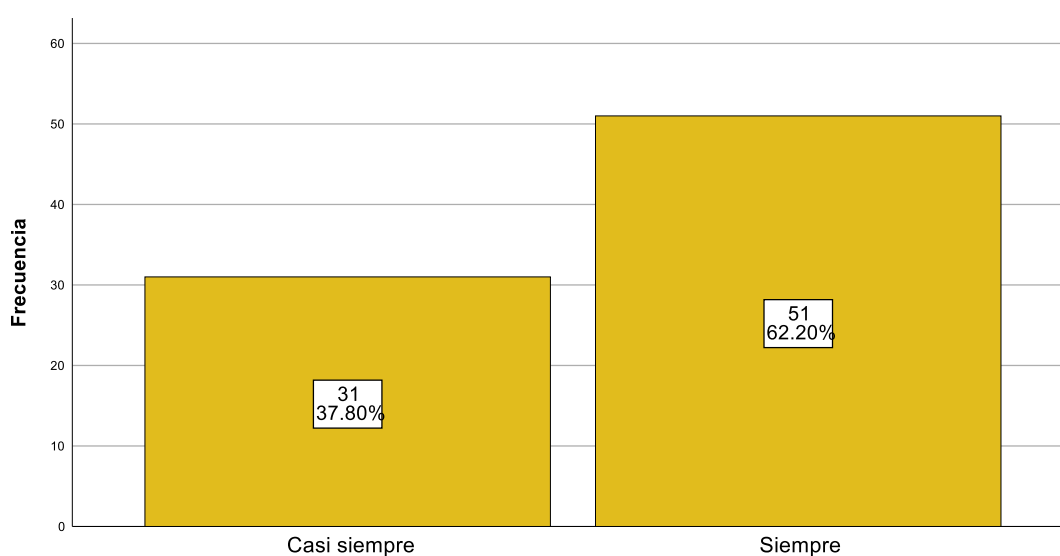
Las responsabilidades del puesto están claramente definidas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	51	62.20%
Casi siempre	31	37.80%
Algunas veces	0	0 %
Muy pocas veces	0	0 %
Total	82	100 %

Nota. La información presentada en la tabla se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Figura 3

Las responsabilidades del puesto están claramente definidas



Nota. La información presentada en la Figura se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Interpretación

En la Figura 3, se observa que el 62,20% establecieron que siempre las responsabilidades del puesto están claramente definidas. Y un 37,80% establecieron que casi siempre.

Tabla 7

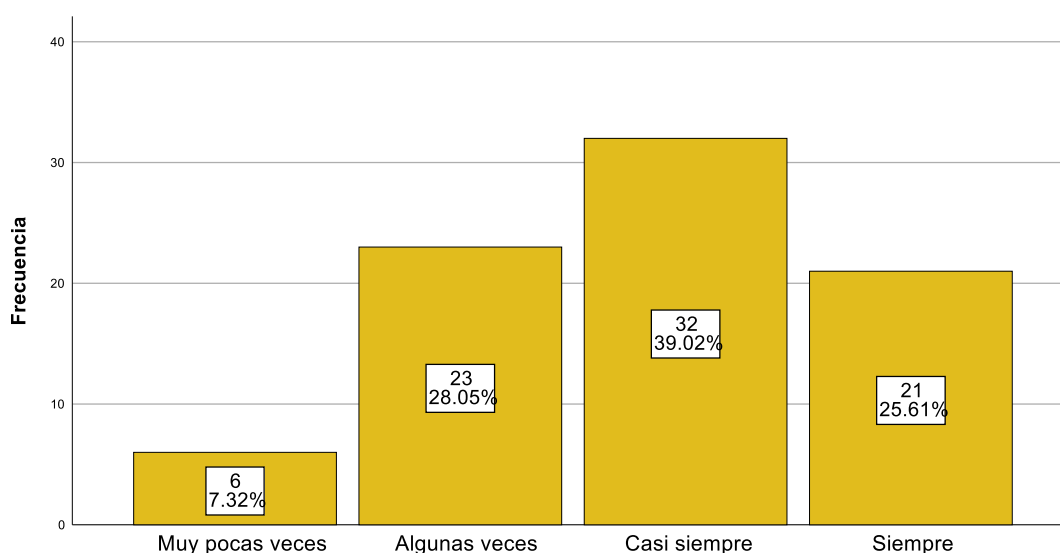
La estructura organizacional le permite tomar decisiones dentro de su labor

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	21	25.61 %
Casi siempre	32	39.02 %
Algunas veces	23	28.05 %
Muy pocas veces	6	7.32. %
Total	82	100 %

Nota. La información presentada en la tabla se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Figura 4

La estructura organizacional le permite tomar decisiones dentro de su labor



Nota. La información presentada en la Figura se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Interpretación

Los encuestados establecieron un 39,02%, que casi siempre la estructura organizacional los permite tomar decisiones dentro de su labor. Mientras que un 28,05% establecieron que algunas veces, un 25,61% indicaron que siempre y en un porcentaje menor un 7.32% dijeron que muy pocas veces.

RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL

Tabla 8

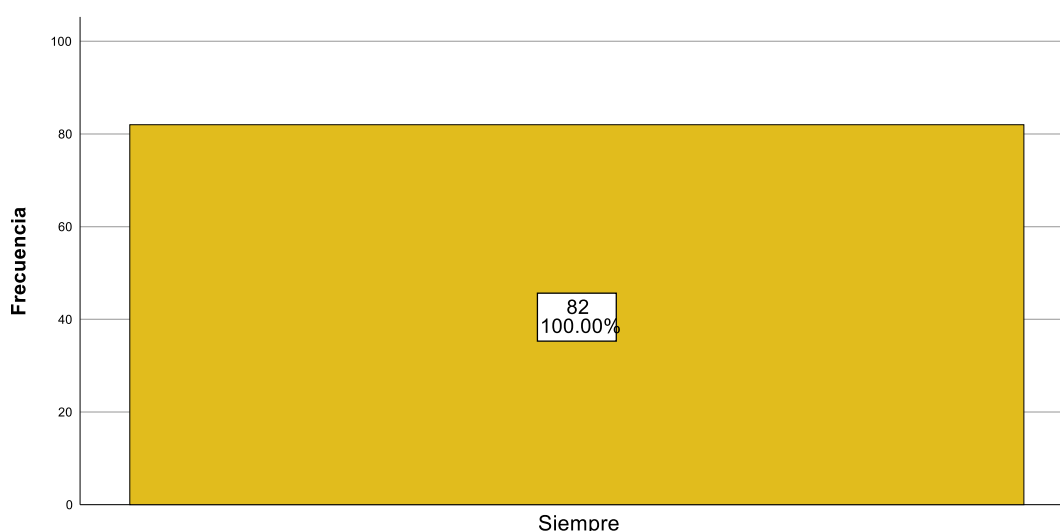
Usted es responsable de cada función que realiza

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	82	100 %
Casi siempre	0	0 %
Algunas veces	0	0 %
Muy pocas veces	0	0 %
Total	82	100 %

Nota. La información presentada en la tabla se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Figura 5

Ud. es responsable de cada función que realiza



Nota. La información presentada en la Figura se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Interpretación

El 100% de los encuestados indicaron que siempre son responsables de cada función que realiza.

Tabla 9

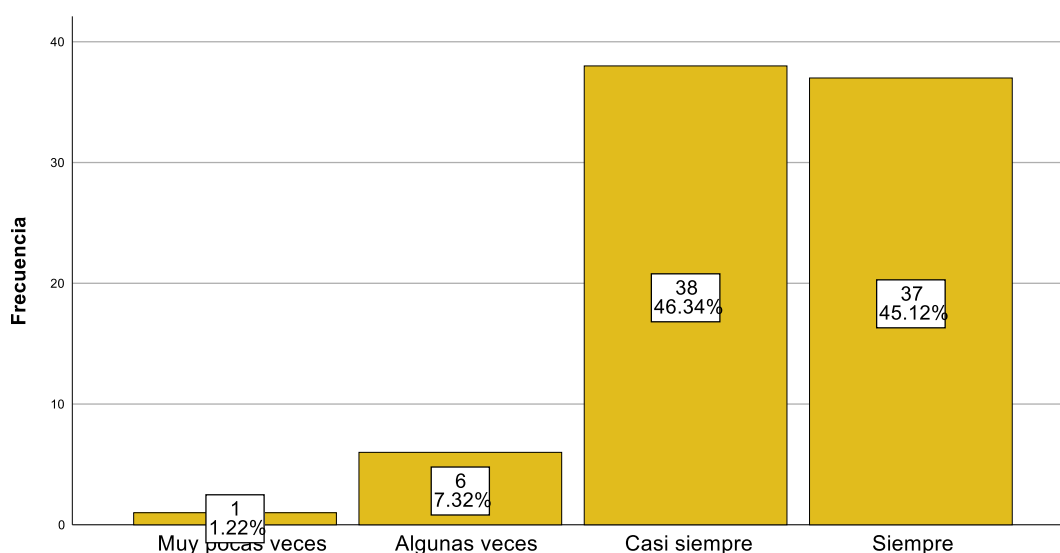
En la entidad hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto al trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	37	45.12 %
Casi siempre	38	46.34 %
Algunas veces	6	7.32 %
Muy pocas veces	1	1.22 %
Total	82	100 %

Nota. La información presentada en la tabla se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Figura 6

En la entidad hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto al trabajo



Nota. La información presentada en la Figura se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Interpretación

De acuerdo a la pregunta hecha el 46,34% de los encuestados estableció que casi siempre en la entidad hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto al trabajo, mientras que un porcentaje de 45,12% indicaron que siempre, y en porcentaje reducido de 7,32% algunas veces y por último indicaron muy pocas veces un 1,22%.

Tabla 10

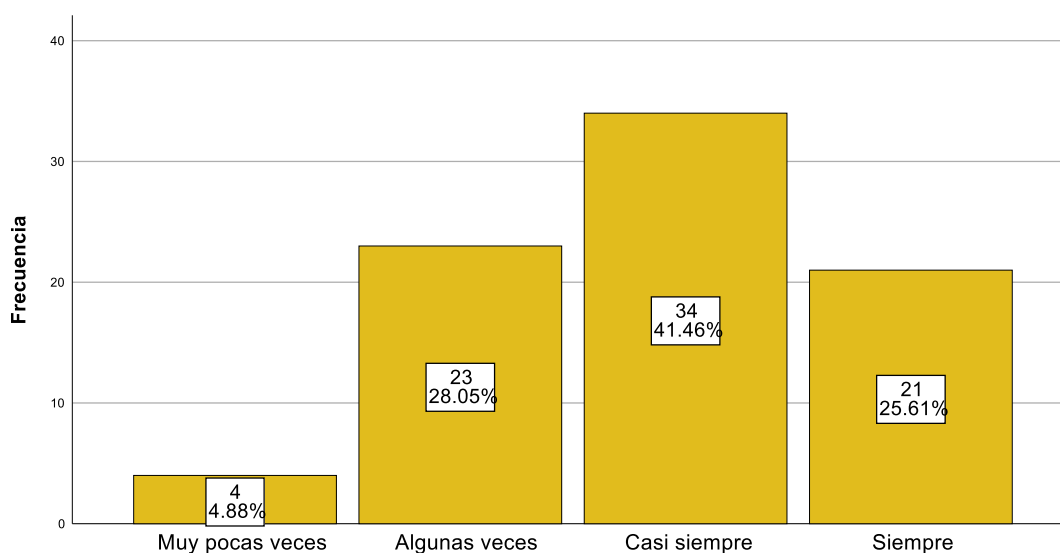
Cuando se presentan problemas en el trabajo lo resuelven solos sin recurrir a los jefes

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	21	25,61 %
Casi siempre	34	41.46 %
Algunas veces	23	28.05 %
Muy pocas veces	4	4,88 %
Total	82	100 %

Nota. La información presentada en la tabla se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Figura 7

Cuando se presentan problemas en el trabajo lo resuelven solos sin recurrir a los jefes



Nota. La información presentada en la Figura se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Interpretación

En la pregunta realizada cuando se presentan problemas en el trabajo lo resuelven solos sin recurrir a los jefes, un 41,46% establecieron que casi siempre, mientras que un 28,05% dijeron que algunas veces, seguidamente un 25,61% establecieron que siempre y en un porcentaje menor establecieron el 4,88% muy pocas veces.

TOLERANCIA AL CONFLICTO

Tabla 11

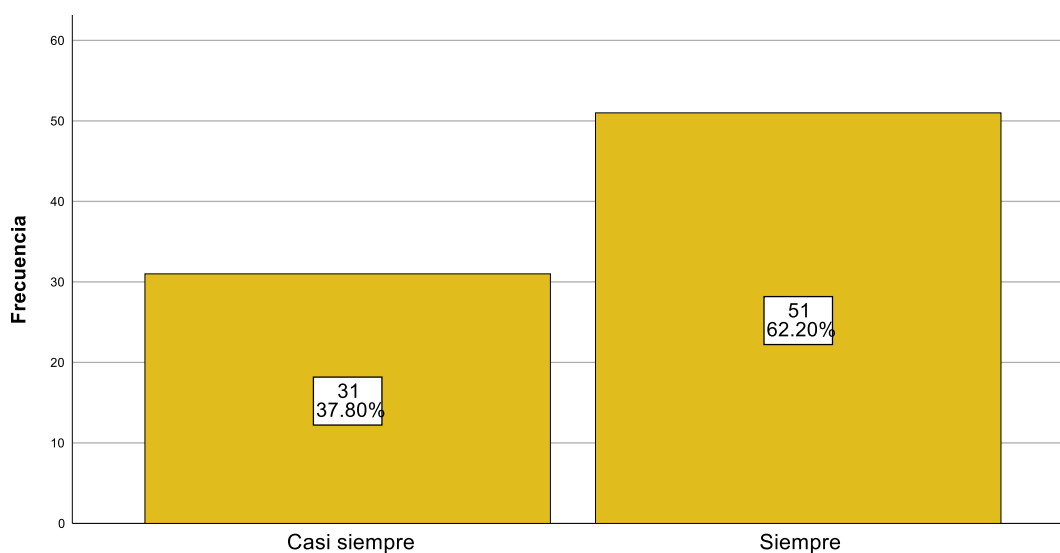
La relación entre compañeros de trabajo es buena

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	51	62.20%
Casi siempre	31	37.80%
Algunas veces	0	0 %
Muy pocas veces	0	0 %
Total	82	100 %

Nota. La información presentada en la tabla se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Figura 8

La relación entre compañeros de trabajo es buena



Nota. La información presentada en la Figura se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Interpretación

La relación entre compañeros de trabajo es buena, ya que un 62,20% indicaron que siempre, mientras que un 37,80% establecieron que casi siempre.

Tabla 12

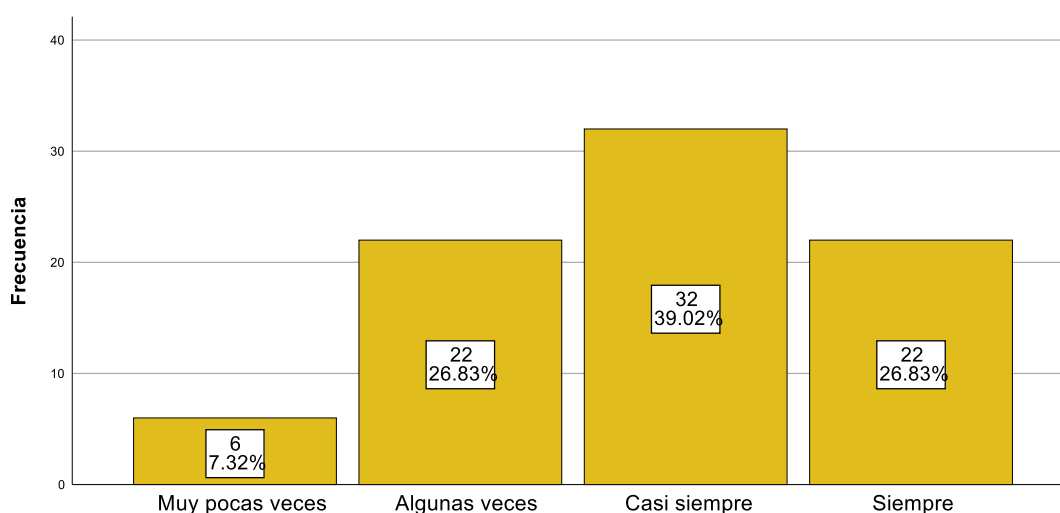
Usted percibe que existe colaboración entre todos los trabajadores de las diferentes áreas cuando surge algún conflicto

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	22	26,83%
Casi siempre	32	39,02%
Algunas veces	22	26,83 %
Muy pocas veces	6	7,32 %
Total	82	100 %

Nota. La información presentada en la tabla se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Figura 9

Ud. percibe que existe colaboración entre todos los trabajadores de las diferentes áreas cuando surge algún conflicto



Nota. La información presentada en la tabla se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Interpretación

Como se observa en la Figura 9, un 39,02% establecen que casi siempre perciben que existe colaboración entre todos los trabajadores de las diferentes áreas cuando surge algún conflicto, mientras que un 26,83% establecieron que siempre, del mismo modo con igual porcentaje 26,83% indicaron algunas veces y muy pocas veces con porcentaje menor de 7,32%.

Tabla 13

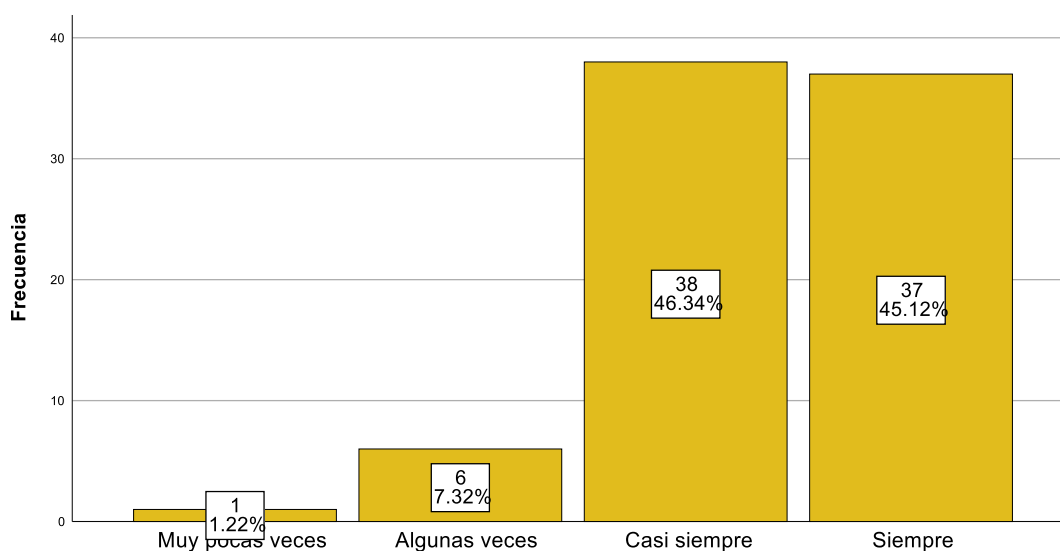
Los funcionarios mantienen una comunicación fluida con todos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	37	45,12%
Casi siempre	38	46,34%
Algunas veces	6	7,32%
Muy pocas veces	1	1.22 %
Total	82	100 %

Nota. La información presentada en la tabla se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Figura 10

Los funcionarios mantienen una comunicación fluida con todos



Nota. La información presentada en la Figura se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Interpretación

Se observa en la presente Figura que el 46,34% indicaron que casi siempre los funcionarios mantienen una comunicación fluida con todos, mientras que un 45,12% indicaron siempre, un 7,32% establecieron que algunas veces y por último muy pocas veces tuvo un 1.22%.

4.2. DESEMPEÑO LABORAL

EFICACIA LABORAL

Tabla 14

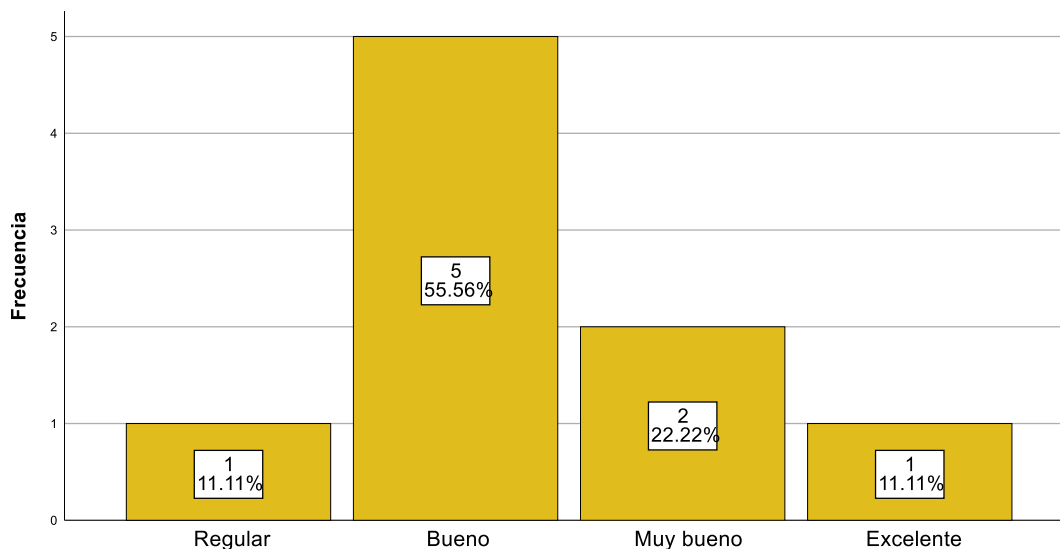
Los trabajadores cumplen con las metas propuestas dentro de los cronogramas establecidos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	1	11,11 %
Muy bueno	2	22,22 %
Bueno	5	55,56 %
Regular	1	11,11 %
Total	9	100 %

Nota. La información presentada en la tabla se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Figura 11

Los trabajadores cumplen con las metas propuestas dentro de los cronogramas establecidos



Nota. La información presentada en la Figura se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Interpretación

Se observa en la Figura 11 que un 55,56% indican la alternativa bueno de que los trabajadores cumplen con las metas propuestas dentro de los cronogramas establecidos, un 22,22% indicaron muy bueno, un 11,11% excelente y de igual porcentaje un 11,11% establecen regular.

Tabla 15

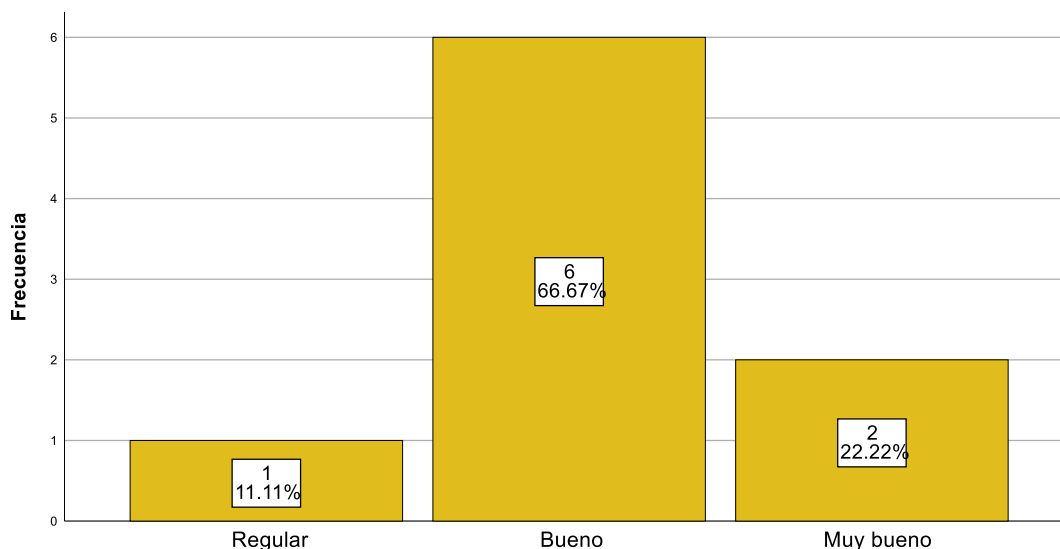
Sus colaboradores logran desarrollar sus funciones con calidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	0	0,00 %
Bueno	6	66.67 %
Muy bueno	2	22.22 %
Regular	1	11.11 %
Total	9	100 %

Nota. La información presentada en la tabla se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Figura 12

Sus colaboradores logran desarrollar sus funciones con calidad



Nota. La información presentada en la Figura se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Interpretación

Observamos en la Figura 12, que los gerentes indicaron que un 66,67%, el desempeño de sus trabajadores es bueno, porque logran desarrollar sus funciones con calidad, el 22,22% muy bueno y un 11,11% regular.

Tabla 16

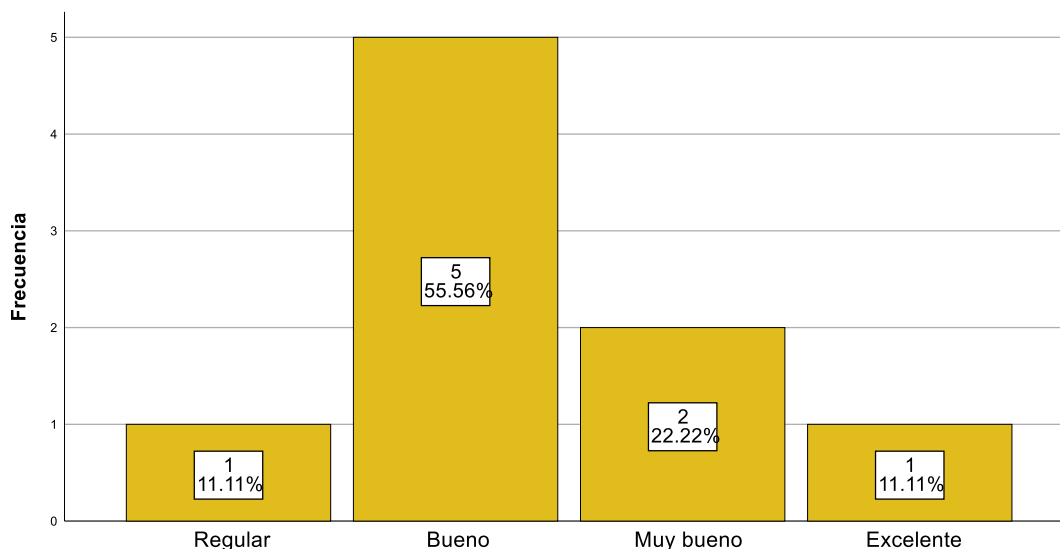
Considera Ud. que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	1	11,11 %
Muy bueno	2	22,22 %
Bueno	5	55,56 %
Regular	1	11.11 %
Total	9	100 %

Nota. La información presentada en la tabla se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Figura 13

Considera Ud. Que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área



Nota. La información presentada en la Figura se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Interpretación

En la Figura 13, se observa que el 55,56% de los gerentes consideran bueno el espíritu de trabajo eficaz en sus áreas, mientras el 22,22% muy bueno, y el mismo porcentaje 11.11% indicaron regular y excelente.

Tabla 17

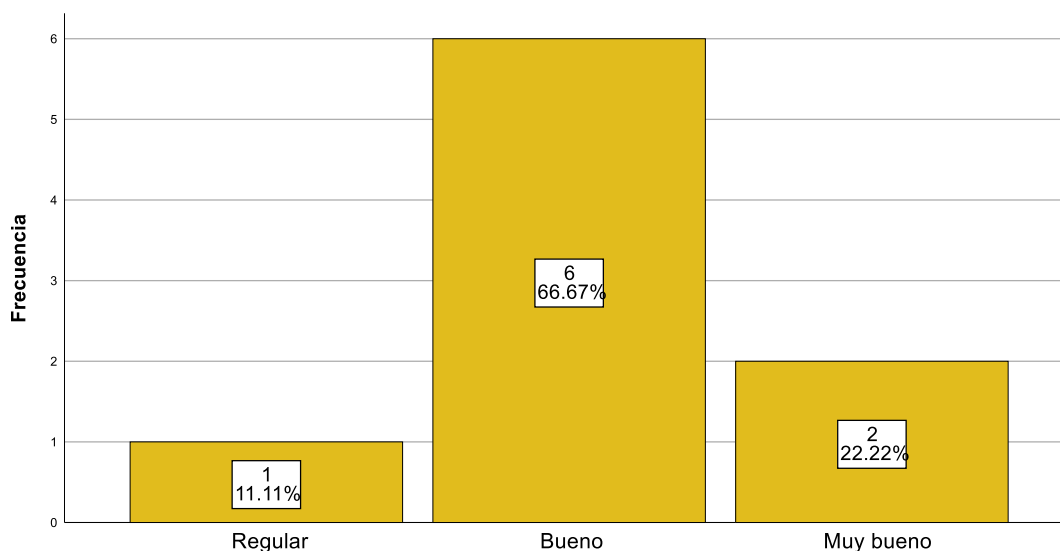
Considera usted que los trabajadores cumplen con responsabilidad las tareas que encomienda

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	0	0,00 %
Muy bueno	2	22,22 %
Bueno	6	66,67 %
Regular	1	11,11 %
Total	9	100 %

Nota. La información presentada en la tabla se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Figura 14

Considera Ud. Que los trabajadores cumplen con responsabilidad las tareas que encomienda



Nota. La información presentada en la Figura se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Interpretación

Según se observa en la Figura 14, un 66,67 % de los gerentes consideran bueno el desempeño de los trabajadores, ya que cumplen con responsabilidad las tareas que encomienda, un 22,22% dijeron muy bueno y 11,11% indicaron regular.

CALIDAD LABORAL

Tabla 18

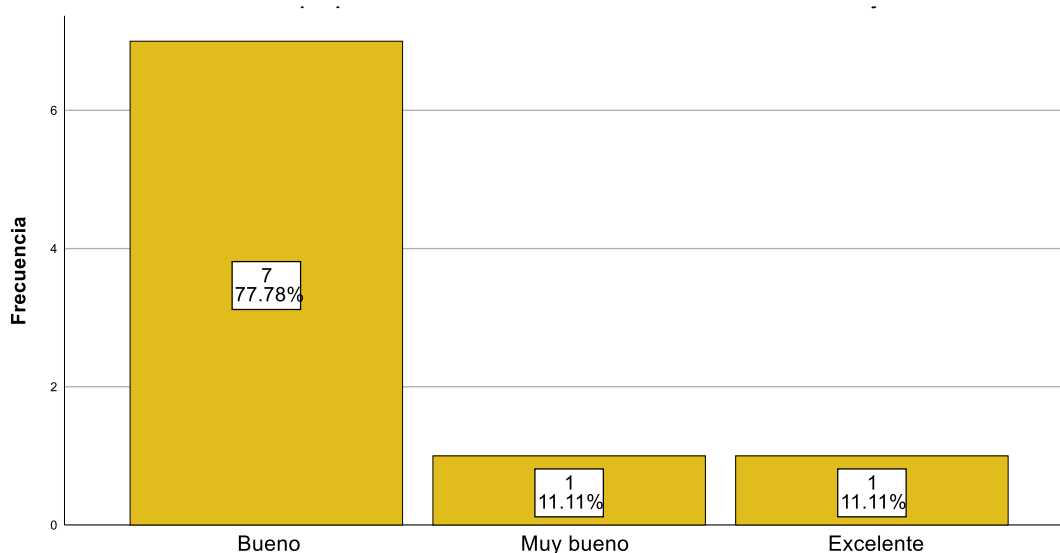
Ud. considera que presta atención suficiente a las funciones de sus trabajadores

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	1	11,11%
Muy bueno	1	11,11 %
Bueno	7	77,78 %
Regular	0	0 %
Total	9	100 %

Nota. La información presentada en la tabla se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Figura 15

Ud. Considera que presta atención suficiente a las funciones de sus trabajadores



Nota. La información presentada en la Figura se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Interpretación

En la Figura 15, se observa que el 77,78% de los gerentes consideran bueno la atención suficiente que prestan a las funciones de sus trabajadores, el 11.11% establecieron excelente, asimismo, un 11.11% indicaron muy bueno.

Tabla 19

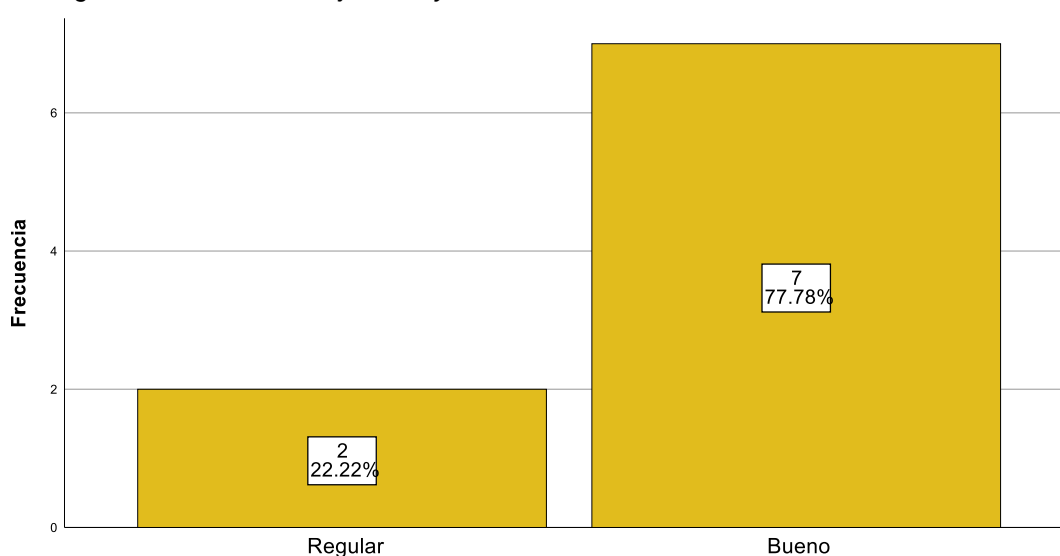
Ud. asigna tareas a sus trabajadores y lo realizan correctamente

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	0	0 %
Muy bueno	0	00,00 %
Bueno	7	77,78 %
Regular	2	22,22 %
Total	9	100 %

Nota. La información presentada en la tabla se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Figura 16

Ud. Asigna tareas a sus trabajadores y lo realizan correctamente



Nota. La información presentada en la Figura se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Interpretación

En la Figura 16, se observa que el 77,78% de los gerentes consideran bueno el desempeño del personal a su cargo donde asigna tareas y lo realizan correctamente, mientras que un 22,22% indicaron regular

Tabla 20

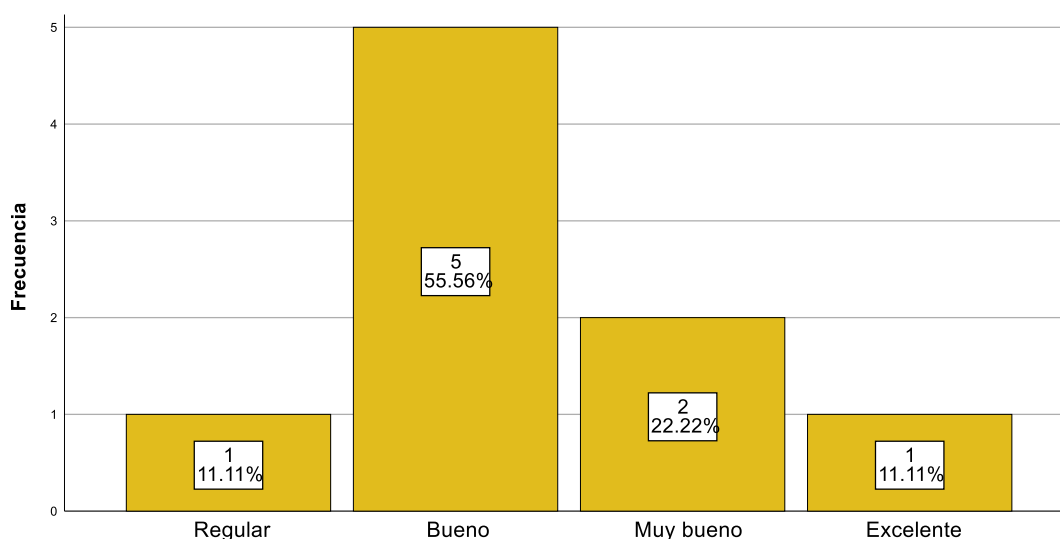
Considera Ud. que su equipo de trabajo es efectivo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	1	11,11 %
Muy bueno	2	22,22 %
Bueno	5	55,56 %
Regular	1	11,11 %
Total	9	100 %

Nota. La información presentada en la tabla se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Figura 17

Ud. Asigna tareas a sus trabajadores y lo realizan correctamente



Nota. La información presentada en la Figura se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Interpretación

En la Figura 17, se observa que el 55,56% de los gerentes en esta municipalidad considera bueno el desempeño de sus equipos de trabajo, ya que es efectivo, mientras que un 22,22% indicaron muy bueno, mientras que un 11,11% indicaron excelente y regular.

EFICIENCIA LABORAL

Tabla 21

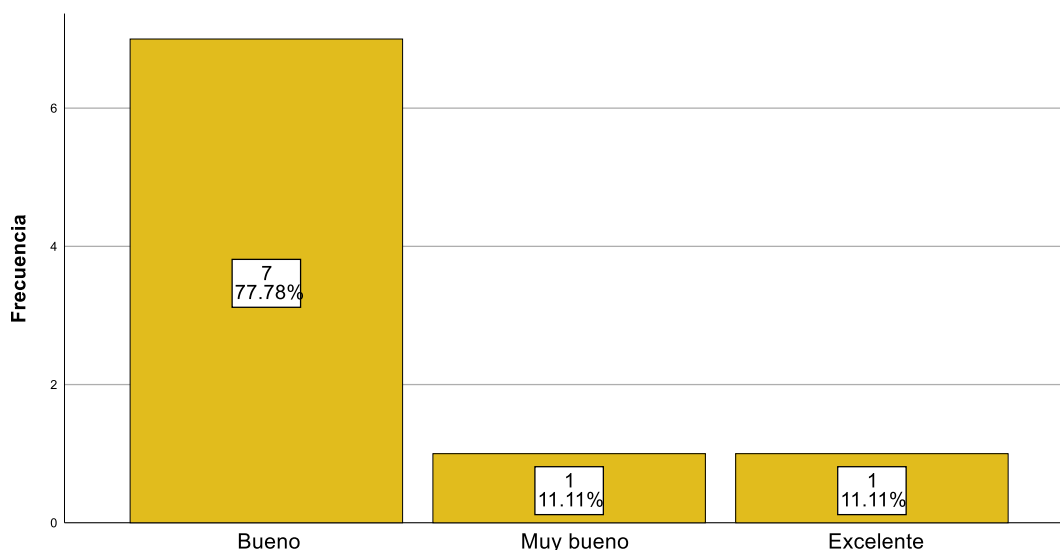
El grado de responsabilidad está acorde a sus capacidades profesionales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	1	11,11 %
Muy bueno	1	11,11%
Bueno	7	77,78 %
Regular	0	0 %
Total	9	100 %

Nota. La información presentada en la tabla se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación

Figura 18

El grado de responsabilidad está acorde a sus capacidades profesionales



Nota. La información presentada en la Figura se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación

Interpretación

En la Figura 18, se observa que el 77,78% consideran bueno el grado de responsabilidad, ya que está acorde a sus capacidades profesionales, mientras que muy bueno y excelente indicaron con un mismo porcentaje menor de 11,11%.

Tabla 22

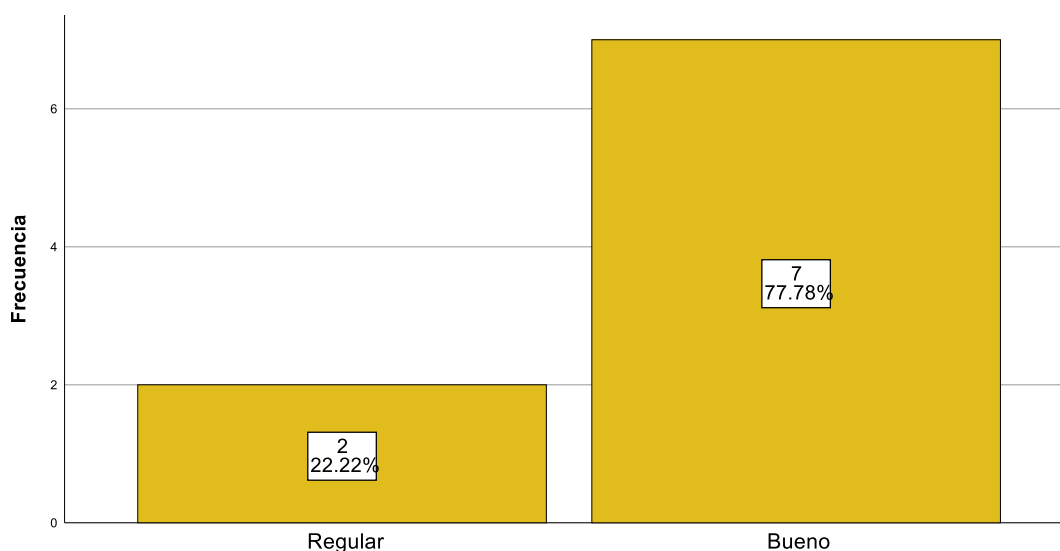
Alcanzan desarrollar con liderazgo y cooperación en sus trabajos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	0	0,00 %
Muy bueno	0	00,00%
Bueno	7	77,78 %
Regular	2	22.22 %
Total	9	100 %

Nota. La información presentada en la tabla se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación

Figura 19

Alcanzan desarrollar con liderazgo y cooperación en sus trabajos



Nota. La información presentada en la Figura se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación

Interpretación

En la Figura 19, se observa que un 77,78% consideran bueno el nivel de liderazgo y cooperación que alcanzan sus equipos de trabajo, mientras un 22,22% consideran regular.

Tabla 23

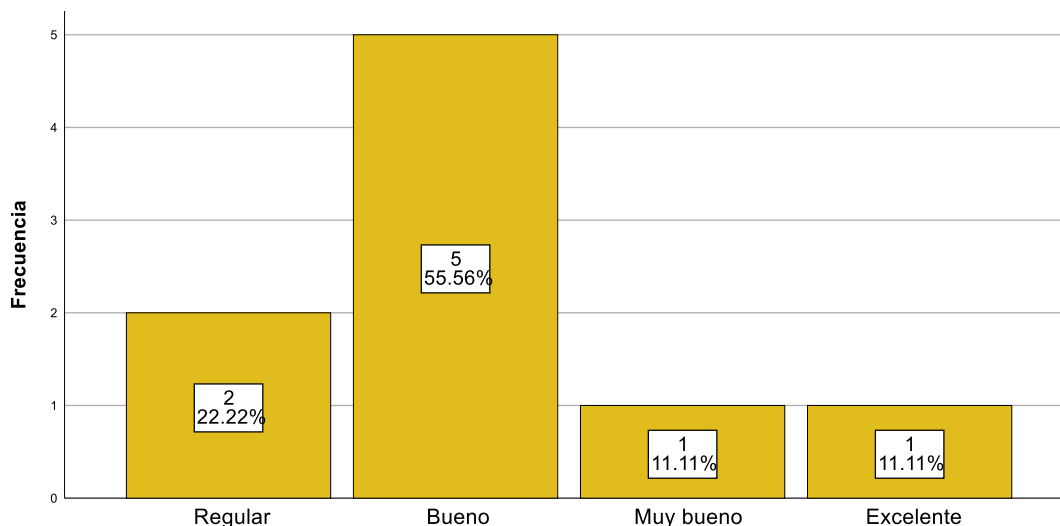
Considera que la labor que realizan los trabajadores con eficiencia aporta al logro de los objetivos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	1	11,11 %
Muy bueno	1	11,11 %
Bueno	5	55,56 %
Regular	2	22,22 %
Total	9	100 %

Nota. La información presentada en la tabla se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Figura 20

Considera que la labor que realizan los trabajadores con eficiencia aporta al logro de los objetivos



Nota. La información presentada en la Figura se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación

Interpretación

En la Figura 20, se observa que el 55,56% de los gerentes consideran bueno la labor que realizan los trabajadores, de manera que eficientemente aportan al logro de los objetivos, mientras que el 22,22% indicaron regular, y el mismo porcentaje de 11,11 % consideraron excelente y muy bueno.

4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL.

Hipótesis general

Hi: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023.

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023

Tabla 24

Correlaciones de la hipótesis general

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	.266
	Sig. (bilateral)		.000
	N	82	9
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	.266	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	9	9

Nota. La información presentada en la tabla se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Interpretación

Los resultados derivados de la prueba estadística establecen que existe correlación ($r = 0,266$) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-Valor $< 0,000$) fundamento que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternante, es decir, el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.

Hipótesis específica 1

La estructura se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023.

Tabla 25

Correlaciones de la hipótesis específica 1

Correlaciones			
		Estructura	Desempeño Laboral
Estructura	Correlación de Pearson	1	.258
	Sig. (bilateral)		.000
	N	82	9
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	.258	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	9	9

Nota. La información presentada en la tabla se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Interpretación

Los resultados derivados de la prueba estadística establecen que existe correlación ($r = 0,258$) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-Valor $< ,000$) considerando que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, es decir, la estructura se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023.

Hipótesis Específica 2

a responsabilidad individual se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023.

Tabla 26

Correlaciones de la hipótesis específica 2

		Responsabilidad individual	Desempeño Laboral
Responsabilidad individual	Correlación de Pearson	1	.447
	Sig. (bilateral)		.000
	N	82	9
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	.447	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	9	9

Nota. La información presentada en la tabla se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Interpretación

Los resultados derivados de la prueba estadística establecen que existe correlación positiva ($r = 0,447$) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-Valor < ,000) considerando que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, es decir, la responsabilidad individual se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023.

Hipótesis Específica 3

La tolerancia al conflicto se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023.

Tabla 27

Correlaciones de la hipótesis específica 3

		Tolerancia al conflicto	Desempeño Laboral
Tolerancia al conflicto	Correlación de Pearson	1	.049
	Sig. (bilateral)		.000
	N	82	9
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	.049	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	9	9

Nota. La información presentada en la tabla se ha adaptado a partir de los datos recopilados mediante la encuesta, confeccionada por SSPS y procesada como parte de la elaboración de la presente investigación.

Interpretación

Los resultados derivados de la prueba estadística establecen que existe correlación positiva ($r = 0,049$) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad indica que la correlación no es significativa (P-Valor $< 0,000$) considerando que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, es decir, la tolerancia al conflicto se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En nuestro estudio de indagación respecto al objetivo general se obtuvo, determinar cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023, y de acuerdo a los resultados obtenidos se ha demostrado que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de dicha municipalidad, con una significancia bilateral de P-Valor $< 0,000$ y un coeficiente de correlación de Pearson de $r = - 0,266$, lo que se establece en el trabajo que tiene una correlación positiva. Comparando con Guerrero (2022), quien demostró que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, revelando que existe una relación positiva alta, con un coeficiente de correlación ($\rho = 0,860$).

El primer objetivo específico del trabajo de investigación fue determinar cuál es la relación que existe entre la estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023. Y de acuerdo a los resultados en la entidad se ha demostrado que el tema en discusión la estructura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huallaga, con una significancia bilateral de P-Valor $< 0,000$ y un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,258$, lo que indica que existe una correlación positiva. Contrastando con Ruíz (2021) quien determinó que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021, donde hizo uso de la correlación de Spearman obteniendo como resultado una correlación positiva alta de $0,867$.

En el segundo objetivo del trabajo de investigación fue determinar cuál es la relación que existe entre la responsabilidad individual y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023, y según a los resultados conseguidos en la contratación de la hipótesis específica 2, se examinó que la responsabilidad individual presenta

una correlación positiva en el desempeño laboral, presentando un Rho de Pearson de .447 y un nivel de significancia bilateral de 0.000, donde los resultados se contrastan con los resultados obtenidos de Araujo (2019), donde dicho estudio concluye que el clima organizacional se encuentra relacionado significativamente con el desempeño laboral, hipótesis que fue comprobada por la correlación de Spearman, con un nivel de confianza del 95%.

El tercer objetivo específico de la investigación fue determinar de qué manera la tolerancia al conflicto se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023, y según los resultados se ha demostrado que la tolerancia al conflicto se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huallaga con una significancia bilateral de P-Valor < 0, 000 y un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,049$, lo que indica que existe una correlación positiva media. Discrepando con Altez y Arias (2019), se concluye que el clima organizacional sí impacta en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018, donde obtuvieron como resultado más relevante que los conflictos no se pueden dejar pasar, se deben de resolver al instante, sino en todo caso los colaboradores se llevarán una mala impresión de la organización.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023, demostrado con una correlación de Pearson ($r = -0,266$) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-Valor $< 0,000$) fundamento que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada (Tabla 24).
2. Se determinó que la estructura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023, demostrado con un coeficiente de correlación de Pearson ($r=0,258$) y una significancia bilateral de P-Valor $< 0,000$, lo que indica una correlación positiva moderada (Tabla 25). Sustentado en que el 39,02% del personal consideran que casi siempre la estructura organizacional los permite tomar decisiones dentro de su labor (Tabla 7).
3. Se determinó que la dimensión responsabilidad individual se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023, demostrado con un coeficiente de correlación de Pearson ($r=0,447$) y una significancia bilateral de P-Valor $< 0,000$, lo que indica que existe una correlación positiva alta (Tabla 26).
4. Se determinó que las tolerancias al conflicto indican que se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023, demostrado con un coeficiente de correlación de Pearson ($r=0,049$) y una significancia bilateral de P-Valor $< 0,000$ (Tabla 27). Sostenido en que el 39,02% establecen que casi siempre perciben que existe colaboración entre todos los trabajadores de las diferentes áreas cuando surge algún conflicto (Tabla 12).

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la directiva de la Municipalidad Provincial de Huallaga, comprender y analizar aún más los factores del clima organizacional, para alcanzar al 100% el buen desempeño de los trabajadores de dicha entidad.
2. Que la municipalidad Provincial de Huallaga, debe brindar conocimiento a los empleados de dicho consejo sobre la estructura organizacional, ya que esto dificulta la toma de decisiones que ellos pueden desempeñar. Si la municipalidad toma esta recomendación el desempeño laboral de parte de sus trabajadores será eficiente al momento de laborar.
3. Que la municipalidad Provincial de Huallaga, establezca estrategias internas en los casos de conflictos laborales que se den entre los colaboradores del consejo, asimismo, implementar más programas de capacitación y empoderamiento donde propicien la práctica de valores, el trabajo en equipo, el capital humano fortalezca aún más sus capacidades.
4. Se recomienda al área de recursos humanos, seguir propiciando políticas de tolerancias al conflicto laborales, así mismo incluir más estrategias de motivación, como los ascensos de cargos, según el nivel de profesión, promoviendo actividades donde los colaboradores puedan relacionarse aún mejor, e infundir los valores institucionales, para así consolidar aún más los lazos de amistad y compañerismo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas, Editorial Episteme. Disponible en <https://www.revista.unam.mx/vol.11/num11/art107/art107.pdf>
- Barría, J., Postigo, Á., Pérez, R., Marcelino, L., & García, E. (2021). Evaluación de Clima Organizacional: propiedades psicométricas del ECALS. *Scielo*, XXXVII(1). doi:10.6018/analesps.37.1.417571
- Altez , E., & Arias , L. (2019). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*. (Tesis), Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Facultad de Negocios, Lima.
- Álvarez, A. (2021). Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales. *Dialnet*, VII(2). doi:10.35381/cm.v7i2.562
- Anónimo. (2011). Muestreo. México: UNAM. <https://gestiopolis.com/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-teoria/>
- Antequera, R., Ramírez, R., & Santamaria, M. (2022). Descripción de las dimensiones del clima organizacional caso de estudio en las PYMES de la ciudad de Barranquilla, Colombia. *Dialnet*, IV(6). doi:10.38186/difcie.46.17
- Araujo, L. (2019). *Clima organizacional y desempeño Laboral del personal administrativo de La dirección regional de transportes - Región junín - período 2018*. (Tesis), Centro de Altos estudios nacionales CAEN, Escuela de Posgrado, Lima.
- Brito, C., Pitre , R., & Cardona , D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Scielo*, XXXI(1). doi:10.4067/S0718-07642020000100141.
- Bryson Egusquiza, W. I., & Morales Mayta, K. D. (2023). *Habilidades blandas y desempeño laboral en los consultores inmobiliarios de Ciudadpolis*

2022. Universidad Privada San Juan Bautista, Escuela de Posgrado, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14308/4991>

Cardenas, A. (2023). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la dirección regional de producción – Región San Martín*. (Tesis), Universidad Nacional Agraria de la Selva, Escuela de Posgrado .

Cedeño, M., & Zambrano, E. (2021). Clima organizacional en la gestión del Talento Humano de las Instituciones Financieras. *Dialnet*, 7(V), 511. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i5.2265>

Coronado Saavedra, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transporte Molina Unión S.A.C. en las provincias de Huamanga y Huanta de la región Ayacucho, 2018*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Ayacucho. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13032/23826>

Correa, F., & Rodrigo, A. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Dirección Regional de Educación, Región San Martín*. (Tesis), Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales.

Daza, A. B. (2021). análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Scielo*, XXIX(1). doi:10.18359/rfce.4233

Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M., & Asca, P. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *Dialnet*, VI(1). doi:10.33890/innova.v6.n1.2021.1566

Garbino, P., & Pungitore, J. (2020). El concepto de organización revisitando la obra de algunos autores clásicos. *Dialnet*, XIX(3).

González , W., & Vilchez , R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Redalyc*(51). doi:10.14482/pege.50.658.155

- Govea, K., & Zuñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Scielo*, XIII(21). doi:10.38147/inv&neg.v13i21.80
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Dialnet*, IV(6). doi:10.33386/593dp.2019.6.139
- Guerrero, C. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021*. (Tesis), Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, San Martin.
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Dialnet*, IV(3). doi:10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173
- Guillen Romo, B. M., & Nuñez Fabian, A. P. (2021). *Comportamiento organizacional y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86142>
- Guzmán, G., Sánchez, W., Placencia-, M., & Silva, J. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Redalyc*, VI(12). doi:10.22430/24223182.1543
- Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., & Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *Dialnet*, V(6). doi:10.33386/593dp.2020.6-1.436
- Huaman Salhuana, W. E. (2022). *Modelo de satisfacción laboral y evaluación del desempeño laboral docente en I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez. Callao 2021*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110029>
- Lazaro Quispe, M. Y. (2022). *La motivación para el desempeño laboral de los trabajadores en la micro empresa multiservicios Quillabamba E.I.R.L,*

en la ciudad de Ayacucho, 2022. Ayacucho. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13032/30542>

- Loaiza, E. S. (2019). Clima Organizacional en la Administración de Empresas. *Dialnet*, *III*(1). doi:doi:<http://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/354>
- Macías, E. V. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Redalyc*, *XXVI*(94).
- Manterola, C., Hernández, M., Otzen, T., Espinosa, M., & Grande, L. (2023). Estudios de Corte Transversal. Un Diseño de Investigación a Considerar en Ciencias Morfológicas. *Scielo*, *XLI*(1). doi:10.4067/S0717-95022023000100146
- Martínez, J., Palacios, G., & Oliva, D. (2023). Guía para la revisión y el análisis documental: propuesta desde el enfoque investigativo. *Dialnet*, *XIX*(1). doi:10.35197/rx.19.01.2023.03.jm
- Mendoza, J., Burbano, V., & Mendoza, H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Scielo*, *XXXIII*(6). doi:10.4067/S0718-07642022000600157
- Meza Travesano, K. J. (2015). *Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de la empresa Electroperu, san juan de Miraflores, 2015.* Tesis para obtener título profesional, Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22310>
- Padilla, J., & González, J. (2020). Comportamiento de ciudadanía organizacional y satisfacción laboral en empleados del sector hotelero de zacatecas (México). *Scielo*, *XXIX*(2).
- Palafox, M., Ochoa, S., & Jacobo, C. (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Scielo*(35). doi:10.36097/rsan.v1i35.1109

- Palma, P., Benavides, J., & Saltos, L. (2020). Los formatos bibliográficos en la redacción de textos científicos. *Scielo*, V(3). doi:10.33936/rehuso.v5i3.2668
- Parrales, J., Villao, J., & Pisco, G. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Dialnet*, VIII(1). doi:10.23857/dc.v8i1.2565
- Pereira, A., & Solís, D. (2019). Factores del clima organizacional. *Dialnet*, IV(Extra 1), 95-115. doi:10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115
- Ponce, L., Ruelas, M., & Flores, L. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Dialnet*, IV(4). doi:10.35622/j.rie.2022.04.002.es
- Ruíz, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital luis heysen Inchaustegi-essalud, lambayeque-perú, 2019*. (Tesis), Universidad del Pacífico, Escuela de Posgrado, Lima.
- Ruiz, T. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021*. (Tesis), Universidad Cesar Vallejos, Escuela de Posgrado.
- Salazar, E., Alvarado, D., & Holguín, G. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Dialnet*, VII(5). doi:10.23857/dc.v7i5.2269
- Santillán, K., & Saavedra, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina*, V(6). doi:10.37811/cl_rcm.v5i6.1227
- Solís, A. (2022). *Metodología de la investigación jurídico social*. Peru : San Bernardo Libros Jurídicos.
- Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dialnet*, VIII(1), 237. doi:http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569

Torres, D., & Torrejano, Y. (2020). La gestión del desempeño como herramienta de mejoramiento para el sector hotelero. *Dialnet*, XXI(2). doi:10.22267/rtend.202102.142

Vásquez, M., Inostroza, R., & Acosta, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Scielo*, XXX(1). doi:10.5354/0719-0581.2021.55066

Vesga, J. (2020). La gestión de recursos humanos en contextos de individualización. *Dialnet*, XVII(1). doi:10.15332/22563067.5551

Zela, C., Calcina, S., Castillo, J., & Campos, J. (2021). Desempeño laboral y la calidad de servicio en municipalidades provinciales de Puno, Perú. *Dialnet*, VII(4). doi:10.23857/dc.v7i6.2346

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Grández Pérez, N. (2024). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martín, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TESIS: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALLAGA, SAN MARTIN - 2023”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variabes	Metodología
Problema general:	Objetivo General:	Hipótesis General:	Variable 1:	Tipo: Aplicado
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martin, 2023?	Analizar de manera integral la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martin, durante el año 2023.	Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martin, 2023.	Clima Organizacional Dimensiones	Enfoque: Cuantitativo
Problemas Específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específica	Estructura Responsabilidad Individual Tolerancia al conflicto	Nivel: Descriptivo
¿Cuál es la relación que existe entre la estructura y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martin, 2023?	Evaluar la influencia de la estructura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martin, en el año 2023.	Existe relación significativa entre la estructura y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martin, 2023.	Variable 2: Desempeño Laboral	Diseño: No experimental transversal
¿Cuál es la relación que existe entre la responsabilidad individual y el desempeño laboral de los trabajadores	Examinar la relación entre la responsabilidad individual de los trabajadores y su desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de	Existe relación significativa entre la responsabilidad individual y el desempeño laboral de los trabajadores	Dimensiones Eficacia Laboral	Población: 82 trabajadores
				Muestra: 82 trabajadores

en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martin, 2023?	Huallaga, San Martin, durante el año 2023.	en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martin, 2023.	Calidad Laboral Eficiencia Laboral	Técnica e instrumento: Encuesta y cuestionario
¿Cuál es la relación que existe entre la tolerancia al conflicto y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martin, 2023?	Determinar la conexión que existe entre la tolerancia al conflicto y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martin, en el año 2023.	Existe relación significativa entre la tolerancia al conflicto y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huallaga, San Martin, 2023.		

ANEXO 2

CUESTIONARIO ANÓNIMO

Señor(a) trabajador(a), reciban mis saludos cordiales, la actual encuesta es parte de una investigación que tiene por objetivo recabar datos para precisar el índice de impacto del **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL HUALLAGA**, para la adquisición del diploma de Licenciada en Administración. El presente cuestionario es absolutamente privado.

Instrucciones:

Marcar con un X la alternativa que crea conveniente.

Escala Valorativa:

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

CLIMA ORGANIZACIONAL		ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	El medio ambiente le permite desenvolverse correctamente en su trabajo.					
2	Se siente satisfecho (a) con su ambiente de trabajo.					
3	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
4	La estructura organizacional le permite tomar decisiones dentro de su labor.					
5	Usted es responsable de cada función que realiza.					
6	En la entidad hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto al trabajo.					
7	Cuándo se presentan problemas en el trabajo lo resuelven solos sin recurrir a los jefes.					
8	La relación entre compañeros de trabajo es bueno.					
9	Ud. percibe que existe colaboración entre todos los trabajadores de las diferentes áreas cuando surge algún conflicto.					
10	Los funcionarios mantienen una comunicación fluida con todos.					

ANEXO 3

CUESTIONARIO ANÓNIMO

Señor(a) gerente(a), reciban mis saludos cordiales, la actual encuesta es parte de una investigación que tiene por propósito recabar datos para precisar el índice de impacto del **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL HUALLAGA**, para la adquisición del diploma de Licenciada en Administración. El presente cuestionario es absolutamente privado.

Instrucciones:

Marcar con una X la alternativa correspondiente.

Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1	2	3	4	5

DESEMPEÑO LABORAL		ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Los trabajadores cumplen con las metas propuestas dentro de los cronogramas establecidos.					
2	Sus colaboradores logran desarrollar sus funciones con calidad.					
3	Considera Ud. que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área.					
4	Considera usted que los trabajadores cumplen con responsabilidad las tareas que encomienda.					
5	Ud. considera que presta atención suficiente a las funciones de sus trabajadores.					
6	Ud. asigna tareas a sus trabajadores y lo realizan correctamente.					
7	Considera Ud. que su equipo de trabajo es efectivo.					
8	El grado de responsabilidad está acorde a sus capacidades profesionales.					
9	Alcanza desarrollar con liderazgo y cooperación en sus trabajos.					
10	Considera que la labor que realizan los trabajadores con eficiencia aporta al logro de los objetivos.					

ANEXO 4

PERMISO INSTITUCIONAL



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALLAGA
SAPOSOA – HUALLAGA – SAN MARTÍN

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Saposoa, 04 de octubre del 2023.

CARTA N° 70-2023-O.RR.HH/MPH/S.

A.
Bach. Adm. Nathaly Karen Grandez Pérez
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO – FILIAL LEONCIO PRADO

DE.
Bach. Adm. KEZZY SABY RENGIFO PEREZ
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Presente. -

ASUNTO : CARTA DE ACEPTACIÓN.

REFERENCIA: CARTA N° 001-2023-NKGP

Tengo el honor de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo manifestarle que, la *MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALLAGA*, decidió admitirla para que usted pueda realizar su proyecto de investigación (Tesis) en nuestra entidad, teniendo como fecha inicial el día lunes 09 de octubre del 2023.

Para su conocimiento y fines necesarias.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALLAGA
SAPOSOA

BACH. ADM. KEZZY SABY RENGIFO PEREZ
JEFE DE OFICINA DE RR.HH

Av. Loreto N° 415 – Saposoa.
mph_saposoa@munihuallaga.gob.pe

ANEXO 5

GALERÍA FOTOGRÁFICA

