

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
YARINACOCHA 2020

Tesis para optar el título profesional de
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

JENNIFER PONCE CERCEO
RONALD JOAQUIN LOPEZ CAUPER
CESAR ALBERTO PANDURO RUIZ

Pucallpa, Perú
2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
COMISION DE GRADOS Y TITULOS
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la independencia"



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Siendo las 8:00 am del día Lunes 29 de Noviembre del 2021, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Manuel Rocha Gonzales (Presidente), Dra. Leydi Pérez Guimaracé (Miembro), y Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA 2020"** por el/la/los Bachiller@s en Administración: **Jennifer Ponce Cercedo, EN FORMA PRESENCIAL:**

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- b) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
- c) Aprobado por mayoría
- d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

..... Mayoría

Siendo las 9:15 am del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

.....
Dr. Manuel Rocha Gonzales
Presidente

.....
Dra. Leydi Pérez Guimaracé
Miembro

.....
Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro



.....
Mg. Alex Davis Astónuaman Huaranga
Secretario Académico



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la independencia



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

Siendo las *8:00 am* del día Lunes 29 de Noviembre del 2021, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Manuel Rocha Gonzales (Presidente), Dra. Leydi Pérez Guimaraez (Miembro), y Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA 2020”** por el/la/los Bachilleres en Administración: **Ronald Joaquin Lopez Cauper , EN FORMA PRESENCIAL:**

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

“La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- e) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- f) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
- g) Aprobado por mayoría
- h) Desaprobado...”

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Mayoría

Siendo las *9:15 am* del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

[Signature]
.....
Dr. Manuel Rocha Gonzales
Presidente

[Signature]
.....
Dra. Leydi Pérez Guimaraez
Miembro

[Signature]
.....
Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro



[Signature]
.....
Mg. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la independencia"



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Siendo las... 8:00 am... del día Lunes 29 de Noviembre del 2021, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: Dr. Manuel Rocha Gonzales(Presidente), Dra. Leydi Pérez Guimaraez (Miembro), y Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro)

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACocha 2020" por el/la/los Bachilleres en Administración: Cesar Alberto Panduro Ruiz, EN FORMA PRESENCIAL:

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- i) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
j) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
k) Aprobado por mayoría
l) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Mayoría

Siendo las... 9:15 am... del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Signature of Dr. Manuel Rocha Gonzales
Dr. Manuel Rocha Gonzales
Presidente

Signature of Dra. Leydi Perez Guimaraez
Dra. Leydi Perez Guimaraez
Miembro

Signature of Mg. Roger Lozano Ruiz
Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro



Signature of Mg. Alex Davis Asto Huaman Huaranga
Mg. Alex Davis Asto Huaman Huaranga
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali como requisito para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Manuel Rocha Gonzales



Presidente

Dra. Leydi Pérez Guimaraes



Miembro

Mg. Roger Lozano Ruíz



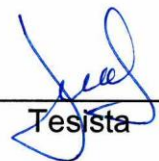
Miembro

Dr. Limber Pinchi Fasanando



Asesor

Bach. Jennifer Ponce Cercedo



Tesista

Bach. Ronald Joaquin López Cauper



Tesista

Bach. Cesar Alberto Panduro Ruíz



Tesista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0257-2021

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el **INFORME FINAL** de tesis,
Titulado:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACocha 2020”

Cuyo autor (es) : PONCE CERCEDO, JENNIFER
LOPEZ CAUPER, RONALD JOAQUIN
PANDURO RUIZ, CESAR ALBERTO

Facultad : CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional : ADMINISTRACIÓN.
Asesor(a) : Dr. PINCHI FASANANDO, LIMBER

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 30/06/2021



Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON
Dirección de Producción Intelectual



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Jennifer Ponce Cercado.

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

«Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha 2020».

Sustentada el año: 2021

Con la asesoría de: Dr. Limber Pinche Fasanando

En la Facultad de: Cs. Económicas, Administrativas y contables.

Escuela Profesional de: Administración.

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si **su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 29 / 11 / 2021

Email: JenniferPonceCercado@gmail.com

Teléfono: 980285953

Firma: Juel.

DNI: 76864709

www.repositorio.unu.edu.pe

✉ repositorio@unu.edu.pe



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Ronald Joaquín López Couper

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

<< Clima Organizacional y desempeño laboral de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yanacocha 2020 >>

Sustentada el año: 2021

Con la asesoría de: Dr. Limber Pinche Fucarando

En la Facultad de: Cs. Económicas, Administrativas y Contables

Escuela Profesional de: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 29 / 11 / 2021

Email: lopezcooper26@gmail.com

Teléfono: 954560245

Firma:

DNI: 46101124

www.repositorio.unu.edu.pe

✉ repositorio@unu.edu.pe



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Cesar Alberto Panduro Ruiz.
Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:
<< Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarina cocha 2020 >>.

Sustentada el año: 2021
Con la asesoría de: Dr. Limber Pinche Jasanando.
En la Facultad de: Cs: Económicas, Administrativas y Contables.
Escuela Profesional de: Administración.

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 29 / 11 / 2021

Email: albertkpr10@gmail.com
Teléfono: 920826867

Firma:
DNI: 70246826

www.repositorio.unu.edu.pe
✉ repositorio@unu.edu.pe

DEDICATORIA

A Dios, por brindarme salud, a mis padres, por haberme forjado como la persona que soy, muchos de mis logros se los debo a ellos, entre los que se incluye este, gracias por todo el apoyo incondicional.

Jennifer.

A Dios, por darme la vida y estar siempre conmigo, guiando mi camino. A mis padres, por su apoyo constante, por llenar mi vida con sus valiosos consejos. A la memoria de mi abuelo Alberto, quien me animó, me motivó y por su apoyo incondicional en toda mi formación profesional.

Cesar Alberto.

A mi familia, con todo corazón, a mis queridos padres, hermanos, quienes son la parte fundamental para escribir esta tesis, quienes me dieron grandes enseñanzas y son los principales protagonistas de este sueño alcanzado.

Ronald Joaquin.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali, en especial a la Escuela de Administración.

Un sincero reconocimiento a nuestros docentes, por haber compartido su experiencia y sapiencia, que fortalecieron nuestra formación.

A nuestro asesor, el Dr. Limber Pinchi Fasanando, por sus exigencias permanentes para culminar la tesis.

A los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, por el apoyo incondicional en el llenado de las encuestas, sin ello hubiera sido imposible culminar la investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA.....	x
AGRADECIMIENTO.....	xi
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	xii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xvi
RESUMEN.....	xvii
ABSTRACT.....	xviii
INTRODUCCIÓN.....	xix
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	7
1.2.1. Problema General.....	7
1.2.2. Problemas Específicos.....	7
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.3.1. Objetivo General.....	7
1.3.2. Objetivos Específicos.....	8
1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	8
1.4.1. Hipótesis General.....	8
1.4.2. Hipótesis Específicas.....	9
1.5. VARIABLES.....	9
1.5.1. Variable Independiente.....	9
1.5.2. Variable Dependiente.....	9
1.5.3. Operacionalización de las variables.....	10

1.6.	JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
1.6.1.	Justificación Teórica.....	11
1.6.2.	Justificación Práctica.....	11
1.6.3.	Justificación Metodológica.....	11
1.7.	VIABILIDAD.....	12
1.8.	LIMITACIONES.....	12
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....		13
2.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
2.1.1.	A Nivel Nacional.....	13
2.2.	BASES TEÓRICAS.....	15
2.2.1.	Clima Organizacional.....	15
2.2.2.	Desempeño Laboral.....	21
2.3.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	27
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		34
3.1.	TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	34
3.1.1.	Tipo de investigación.....	34
3.1.2.	Diseño de investigación.....	34
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	35
3.2.1.	Población.....	35
3.2.2.	Muestra.....	35
3.3.	RECOLECCIÓN DE DATOS.....	36
3.3.1.	Técnicas para la elaboración de instrumentos de recolección de datos.....	36
3.3.2.	Confiabilidad del Instrumento.....	36
3.4.	TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO, PRESENTACIÓN Y	

ANÁLISIS DE DATOS.....	37
3.4.1. Técnicas de Recojo.....	37
3.4.2. Procesamiento de Datos.....	37
3.4.3. Presentación de Datos.....	38
3.4.4. Análisis de Datos.....	38
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	41
4.1. RESULTADOS.....	41
4.2. DISCUSIÓN.....	52
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	56
5.1. CONCLUSIONES.....	56
5.2. RECOMENDACIONES.....	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
ANEXO.....	71

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	10
Tabla 2. Confiabilidad del instrumento clima organizacional.....	36
Tabla 3. Confiabilidad del instrumento desempeño laboral.....	37
Tabla 4. Pruebas de normalidad.....	39
Tabla 5. Resultados de variable clima organizacional.....	40
Tabla 6. Resultados de la dimensión autonomía.....	41
Tabla 7. Resultados de la dimensión remuneración.....	42
Tabla 8. Resultados de la dimensión estructura del puesto.....	43
Tabla 9. Resultados de la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo.....	44
Tabla 10. Resultados de la variable desempeño laboral.....	45
Tabla 11. Grado de relación según coeficiente de correlación.....	46
Tabla 12. Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral.....	47
Tabla 13. Incidencia de la autonomía en el desempeño laboral.....	48
Tabla 14. Incidencia de la remuneración en el desempeño laboral.....	49
Tabla 15. Incidencia de la estructura del puesto en el desempeño laboral.....	50
Tabla 16. Incidencia de la consideración, agradecimiento y apoyo en el desempeño laboral.....	51

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Esquema del diseño.....	34
Figura 2. Fórmula para calcular la muestra.....	35
Figura 3. Niveles de la variable clima organizacional.....	40
Figura 4. Niveles de la dimensión autonomía.....	41
Figura 5. Niveles de la dimensión remuneración.....	42
Figura 6. Niveles de la dimensión estructura del puesto.....	43
Figura 7. Niveles de la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo.....	44
Figura 8. Niveles de la variable desempeño laboral.....	46

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera incide el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020. Como hipótesis se planteó: el clima organizacional incide de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020. El tipo de investigación utilizada es la descriptiva con diseño transeccional correlacional. La población de estudio es de 400 trabajadores, del cual se obtuvo una muestra de 92 trabajadores. Se concluye que existe incidencia positiva débil (0.051) y no significativa (0.630) del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020. Esto indica que la forma cómo administra la municipalidad la autonomía, remuneración, estructura del puesto, consideración, agradecimiento y apoyo a sus trabajadores no es suficiente para alcanzar una incidencia positiva de rango más alto y significativo en el desempeño laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, autonomía.

ABSTRACT

The present research has the objective of determining how the organizational climate has an impact on the job performance of the workers at Yarinacocha District Municipality, 2020. As a hypothesis, it was set out: the organizational climate affects in a direct and significant way the job performance of the workers at Yarinacocha District Municipality, 2020. The research type used is the descriptive with transactional correlational design one. The study population is 400 workers, from which a sample of 92 workers was obtained. It was concluded that there is a weak positive (0.051) and non-significant (0.630) impact on the job performance of the workers at Yarinacocha District Municipality, 2020. This indicates that the way how the municipality manages autonomy, remuneration, structure of the position, consideration, gratitude and support to their workers is not enough to achieve a higher and significant positive impact on job performance.

Keywords: Organizational climate, job performance, autonomy.

INTRODUCCIÓN

Los trabajadores es el componente principal para que las organizaciones logren sus objetivos. Un buen clima organizacional entre sus miembros, los mantiene motivados, prestos a capacitarse constantemente, una comunicación acertada, un liderazgo conducente a trabajo en equipo. Consecuentemente le convierte en un trabajador satisfecho tanto psicológicamente como socialmente. Condición que no ofrece la Municipalidad Distrital de Yarinacocha a sus trabajadores, desde su ingreso la autoridad edil a mostrado deficiente liderazgo, porque ha convocado a personas y profesionales que no cuentan con el perfil y la capacidad para desarrollar una gestión eficiente, acción que ha ocasionado un mal clima laboral con los trabajadores de planta, afectando directamente su desempeño y a la población en general.

Un buen desempeño laboral, muestra que los trabajadores realizan un trabajo de calidad, lo que quiere decir que es un trabajador competente con habilidades profesionales y personales que contribuyen positivamente en los resultados de la organización. Actitud que no muestran los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, ya que esta registra problemas de meritocracia y capacidad de gestión, atribuyéndose al bajo desempeño laboral, muestra de ello es el avance del 15% de ejecución de proyectos hasta la fecha, si bien es cierto por el covid-19 muchas actividades se paralizaron, pero se ha implementado el trabajo remoto, y la municipalidad no está aprovechando las habilidades y conocimientos de los trabajadores en esta modalidad, siendo la más afectada la población en general. Para desarrollar la investigación se siguió la siguiente estructura:

Capítulo I planteamiento del problema, se describe el problema tomando como referencia el contexto internacional, nacional y local, seguidamente se formula el problema, los objetivos, las hipótesis, finalmente se consigna las variables, la justificación, viabilización y limitaciones de la investigación.

Capítulo II Marco teórico, en este apartado se presenta la revisión bibliográfica traducida en antecedentes, bases teóricas y la definición de los términos básicos, relacionadas con el tema de estudio.

Capítulo III Metodología, en este apartado se consigna el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, la técnica para elaborar los instrumentos, y las técnicas de recojo, procesamiento, presentación y análisis de datos.

Capítulo IV en este apartado damos a conocer el análisis y la discusión de los resultados obtenidos.

Finalmente, consignamos las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

Actualmente, de acuerdo, a López (2019), las rotaciones de plantilla y las dificultades para encontrar a nuevos trabajadores que cubran esas vacantes están a la orden del día en las empresas españolas. Un 58,7% de las compañías de nuestro país tienen problemas para encontrar el talento que buscan a la hora de elegir un nuevo candidato. Un contratiempo importante si se tiene en cuenta la inestabilidad que se vive en muchas de ellas: se estima que las marchas voluntarias han alcanzado una media del 21% a lo largo del último año, un 1% más que en 2017. Las empresas españolas experimentan una rotación voluntaria del 10 al 39% de sus plantillas en un 51% de los casos. Solo una cuarta parte de ellas, el 27%, aseguran no haber experimentado este fenómeno. El 38% de los casos, estas rotaciones se producen porque los empleados reciben mejores ofertas salariales, aunque también existen otras razones de peso: un 25,3% no ven posible su desarrollo personal y profesional en su empresa, un 19,7% no se sienten identificados con los objetivos y la estrategia de la misma, o bien se van por el mal clima laboral (7%).

Algo parecido sucede en México, el desagrado laboral, el ambiente negativo en el trabajo y la falta de oportunidades de crecimiento que se presentan, son las razones principales por las cuales mexicanos llegan a renunciar en el ámbito laboral, informó Love Mondays, empresa

calificadora. Las empresas buscan rotar al personal respecto a las áreas establecidas con un factor que consume recursos económicos, humanos y que afecta a la productividad, esto, ocasiona que, en la mayoría de las ocasiones, los empleados, no se sientan cómodos y terminen renunciando. El cofundador de Love Mondays, afirmó: “la satisfacción laboral indica de forma general que tan próspera es una empresa en términos de capital humano, por lo que fomentar un ambiente agradable es importante para asegurar un desarrollo e interacción positivos”. La razón más importante para renunciar es la insatisfacción salarial, con 24.3%. La falta de oportunidades de crecimiento, con 22.8%. Un mal ambiente laboral, con 13.1% (Plano Informativo, 2019).

En cuanto a Perú, afirma La República (2020), la falta de oportunidades para desarrollar una línea de carrera y alcanzar nuevos puestos es el principal motivo de renunciadas. El Perú es el país latinoamericano con mayor índice de rotación laboral con un 20,7%, mientras que el promedio de la región es de 10,9%. Destacan las empresas de tecnología, retail y entretenimiento. La falta de oportunidades para desarrollar línea de carrera, búsqueda de nuevas experiencias, mal clima laboral, falta de políticas de sueldos y capacitación adecuada son las razones principales de renunciadas. Complementa, Fonseca (2019), el 86% de trabajadores peruanos renuncia a causa de un mal clima laboral en sus centros de trabajo. entre los principales problemas del clima laboral en las empresas destacan el liderazgo y la relación con los superiores directos. «Los colaboradores no

están dispuestos a recibir una orden no asertiva por parte de sus superiores o encargados. Ellos prefieren renunciar», remarcó.

Problemas que también alcanza a la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, desde su ingreso la alcaldesa a mostrado deficiente liderazgo, porque a convocado a personas y profesionales que no cuentan con el perfil y la capacidad para desarrollar una gestión eficiente, acción que no le ha permitido conectarse con los trabajadores de planta, muestra de ello es la inexistencia de todo tipo de coordinación entre órganos para tomar decisiones, simplemente se ordena, motivo por el cual los trabajadores suponen que han perdido autonomía para desarrollar sus funciones, no se sienten comprometidos con la gestión, se rehusan a participar en actividades de grupo, prácticamente perdieron la identidad con su organización, problemas que evidencian la existencia de un mal clima laboral, afectando directamente a la población en general, ya que el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad deja mucho que desear.

En España, según Redacción Siglo XXI (2020), nunca se ha destacado nuestro país por una tasa de productividad laboral alta, más bien todo lo contrario. Sin embargo, los españoles trabajan (al menos en número de horas) mucho más que en la mayoría de países europeos. Muchos lo achacan al propio carácter, a la personalidad de los españoles. Nada más lejos de la realidad y un argumento cada día más insostenible. Y es que se ha demostrado que la razón de que los españoles rindan menos en el trabajo es precisamente que su jornada laboral es demasiado extensa. El cansancio se acumula, la productividad baja.

Siendo el tercer país de Europa con la jornada laboral más larga, ¿cómo es posible que nuestra productividad como trabajadores sea tan baja? Existe una creencia en España, especialmente por parte de los empresarios pero también de los trabajadores, de que cuantas más horas se trabaja siempre se va a hacer más, se va a ser más productivo. Error de los grandes. Un estudio que realizó hace algún tiempo la OBS, muestra que más de la mitad del tiempo laboral de cada empleado en España es improductivo. Tiempo perdido, ¿por qué razón? El cansancio se acumula, la motivación decrece. Dos aspectos que claramente afectan a la productividad laboral. La falta de seguridad y estabilidad de cada empleo influye en que cada trabajador quiera pasar más tiempo o tiempo extra en el puesto laboral. Pero eso no ayuda a ser más productivos, todo lo contrario.

Mientras tanto en Colombia, las prácticas laborales están siendo fuertemente criticadas por parte de los sindicatos y los empleados en general. Por eso puede que haya algunos cambios y no solamente respecto a los salarios pero ¿Es posible que se reduzca la jornada laboral en Colombia? Legalmente en Colombia se deben trabajar 48 horas semanales, esto es una jornada extensa si se compara con las 35 que se deben trabajar en Europa, pero corta si se compara con países como Corea del Sur y China en donde se puede trabajar hasta 55 horas semanales. Países como Holanda, en donde se trabajan menos de 30 horas a la semana, han demostrado que no necesariamente el tiempo laborado está ligado a la productividad, ya que los índices de producción de este país son bastante altos. Debido a otros factores económicos,

sociales y políticos, sería imposible reducir en Colombia la jornada a este número de horas. Desafortunadamente en Colombia, debido a la informalidad laboral, a los sistemas de transporte y a los bajos salarios, gran número de personas tiene que pasar prácticamente 14 horas en función de su trabajo, lo cual le deja muy poco tiempo para compartir con su familia y amigos.

Por otro lado, de acuerdo, a Lira (2020), en el caso de Perú, el índice elaborado por el WEF consiste en 10 pilares, de los cuales nuestro mejor desempeño está en Oportunidades laborales (puesto 45), Acceso a la educación (47) y Salud (56); mientras que los pilares de Acceso a la tecnología (70), Calidad y equidad en la educación (72) y Condiciones laborales (76) reducen nuestro puntaje promedio. Uno de los pilares más débiles, se trata de las condiciones laborales, al respecto, Comex Perú sostiene que pese a tener una buena posición en el indicador de derechos laborales (41), el desempeño de nuestra economía deja mucho que desear en las categorías de meritocracia (67) y la cooperación entre empleador y empleado (70), las cuales miden qué tan relacionada está la paga con la productividad del trabajador y qué tan conflictiva es la relación entre empleadores y trabajadores, respectivamente. “Esto se debe a la persistencia de una cultura laboral marcada por la informalidad y la desconfianza entre las partes”, detalla en su semanario. ComexPerú detalla lo positivo, está dentro del pilar de oportunidades laborales, algunos indicadores en los que destacamos son la alta participación de las mujeres en el mercado laboral (0.82 mujeres por hombre), el bajo nivel de desempleo entre personas con educación básica (5.9%) y el bajo

desempleo en zonas rurales (0.4%), en los cuales nos ubicamos en los puestos 27, 28 y 1, respectivamente. “Esto podría explicarse por la mayor flexibilidad laboral que ofrece la informalidad a estos grupos vulnerables. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), entre octubre de 2018 y setiembre de 2019, la tasa de informalidad alcanzó el 66.6% en zonas urbanas y el 95.4% en zonas rurales. Sin embargo, esto también tiene un costo, pues, según el WEF, el 50.7% de los trabajadores se encuentran en situación de empleo vulnerable, lo que nos ubica en el puesto 72 de dicho indicador”, detalla el semanario.

Como se manifestó líneas arriba, la Municipalidad Distrital de Yarinacocha registra problemas de meritocracia y capacidad de gestión, lo que se atribuye al bajo desempeño laboral, muestra de ello es el avance del 15% de ejecución de proyectos hasta la fecha, si bien es cierto por el covid 19 muchas actividades se paralizaron, pero se ha implementado el trabajo remoto, o sea que la municipalidad no está aprovechando las habilidades y conocimientos de los trabajadores, puesto que mucho de ellos están capacitados en manejo presupuestal, se observa que las autoridades no mantienen una buena comunicación con los trabajadores, motivo por el cual el desempeño laboral en esta municipalidad no está dando buenos resultados, lo peor del caso esta ineptitud perjudica directamente a la población en general, se observa grandes montículos de basura, calles y pistas abandonadas, lo que constituye un problema totalmente social, por tales motivos se llevó a cabo la presente investigación.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

- ¿De qué manera incide el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿De qué manera incide la autonomía en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha 2020?
- ¿De qué manera incide la remuneración en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha 2020?
- ¿De qué manera incide la estructura del puesto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha 2020?
- De qué manera incide la consideración, agradecimiento y apoyo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha 2020?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

- Determinar de qué manera incide el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Precisar el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020.
- Calificar el nivel desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020.
- Establecer de qué manera incide la autonomía en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020.
- Conocer de qué manera incide la remuneración en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020.
- Confirmar de qué manera incide la estructura del puesto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020.
- Definir de qué manera incide la consideración, agradecimiento y apoyo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020.

1.4. Hipótesis y/o Sistema de Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

- El clima organizacional incide de manera directa y significativa el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- La autonomía incide de manera directa y significativa el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020.
- La remuneración incide de qué manera directa y significativa el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020.
- La estructura del puesto incide de manera directa y significativa el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020.
- La consideración, agradecimiento y apoyo incide de manera directa y significativa el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020.

1.5. Variables

1.5.1. Variable Independiente

- Clima Organizacional.

1.5.2. Variable Dependiente

- Desempeño Laboral.

1.5.3. Operacionalización de las Variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V.I. Clima organizacional	Autonomía	Iniciativa para desarrollar su trabajo
		Responsabilidad para desarrollar su trabajo
		Independencia para desarrollar su trabajo
		Grado de libertad para toma de decisiones
		Forma de solucionar problemas
	Remuneración	Satisfacción de necesidades
		Remuneración justa de acuerdo a la descripción del puesto
		Remuneración en relación al esfuerzo
		Otras opciones laborales
V.D. Desempeño laboral	Estructura del puesto	Competencias
		Talento
		Consideración
		Agradecimiento
		Apoyo
	Consideración, agradecimiento y apoyo	Rendimiento
		Logros
		Productividad y calidad
		Actitud
		Relaciones
Relación esfuerzo-desempeño	Reconocimiento	
	Instrumentalidad extrínseca	
	Instrumentalidad intrínseca	
Relación recompensas-	Valencia extrínseca	
	Valencia intrínseca	
recompensas-metas personales		

1.6. Justificación de la Investigación

1.6.1. Justificación Teórica

Desde el punto de vista teórico la investigación se justifica, porque entrega a la comunidad académica, investigadora y empresarial teorías relevantes relacionadas al clima organizacional y desempeño laboral, las mismas que podrían ser referidas en futuras investigaciones y aplicadas por las diferentes organizaciones.

1.6.2. Justificación Práctica

Desde el punto de vista práctico la investigación se justifica, porque entrega resultados a la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, información que le posibilitará solucionar los problemas referidos a clima organizacional y desempeño laboral, factores muy importantes para ofrecer mejores servicios a la comunidad en general.

1.6.3. Justificación Metodológica

Desde el punto de vista metodológico la investigación se justifica, porque entrega a la comunidad académica, investigadora y empresarial cuestionarios validados y procedimientos metodológicos para desarrollar investigaciones de esta naturaleza, las mismas que podrían ser referidas y aplicadas en futuras investigaciones.

1.7. Viabilidad

La investigación resultó viable porque la unidad de análisis se encuentra en la zona urbana, asimismo se contó con los recursos humanos, materiales y financieros, finalmente resultó viable porque los trabajadores de la Municipalidad estuvieron dispuestos a responder nuestros cuestionarios.

1.8. Limitaciones

La principal limitación fue la aplicación de las encuestas, ya que los trabajadores de la Municipalidad por motivo de la emergencia sanitaria por la presencia del COVID-19 en nuestro país, el cual incluyó medidas restrictivas a la libertad personal, algunas de las cuales nos acompañan hasta el día de hoy. Una de las medidas que ha continuado y se ha mantenido vigente es la figura del trabajo remoto, la misma que incluso continuará en vigencia hasta el 31 de julio de 2021, situación que no permitió recabar la información en el tiempo programado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. A Nivel Nacional

Guanilo y Morales (2017) realizaron una investigación denominada “Perfil del personal y su desempeño laboral en la gerencia de créditos de la Asociación Mujeres en Acción (AMA), Trujillo - 1ER. Trimestre del 2017, concluyeron El perfil del personal si se ajusta a su desempeño laboral en la Gerencia de Créditos de la Asociación Mujeres en Acción (AMA), porque existe una relación directa entre el perfil del personal y su desempeño laboral, tal como se demuestra en la prueba Chi cuadrado, cuyo valor es $p < 0.05$.

Chunga (2018) realizó una investigación denominada “Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018” concluyendo: Con Relación al objetivo general, determinar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018. Se concluye que ($r=0.87$) existe una relación positiva muy alta y significativa (0.000), entre las variables Clima Organizacional y desempeño laboral.

Chuquipoma y Mendo (2018), estudiaron la “relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Jesús - 2017”, concluyendo: El clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Jesús en su mayoría es

buena y aceptable, como se demuestran según los resultados de la encuesta, las dimensiones que corroboran esto son: Autonomía con 69% de aceptación, confianza con un 68% e innovación con 67%; por otro lado podemos identificar que las dimensiones de presión, cohesión y reconocimiento son las menos aceptadas.

En la investigación realizada por Apaza (2018), sobre el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018, concluye: de los 84 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, el 48,8% presenta un nivel regular de desempeño laboral. Esto quiere decir que, el comportamiento del trabajador, frente a sus obligaciones y deberes laborales para lograr los objetivos dentro de la municipalidad es “Regular”.

En la investigación realizada por Hidalgo (2018), sobre “El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Farmacia San José Eirl, Tarapoto-2015”, concluye: Se determinó que la consideración, agradecimiento y apoyo si guarda relación con el desempeño laboral, así mismo esta relación no es significativa debido a que el valor de significancia es mayor a 0.05.

Suarez y Ramos (2019) investigaron el Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Centro de Salud San Fernando - San Juan de Lurigancho, 2017, concluyeron: Se evidenció que existe relación entre la autonomía para toma de decisiones y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud San Fernando SJL 2017, porque el valor alcanzado fue con $p < 0.05$ y Rho de Spearman = 0,55 siendo una correlación positiva considerable.

Zúñiga (2020) realizó un estudio sobre las remuneraciones y el rendimiento laboral en la Empresa de Transportes San Martín de Porres S.A, concluyó: Se determinó que las remuneraciones inciden de manera muy significativa en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte de San Martín de Porres S.A. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,580 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada. Es decir que mejorando las remuneraciones se incrementará progresivamente el rendimiento laboral de los colaboradores de dicha institución”.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima Organizacional

Para Pacheco (2019), es la relación laboral y personal que se realiza en todo lugar de trabajo. Dependiendo si se desarrolla en una empresa o en una institución, se podrá medir o evaluar el desempeño que tiene, el logro de sus objetivos y su calidad en bienes o servicios.

- **Dimensiones de la variable Clima Organizacional**

- **Autonomía**

Según Maldonado (2017). Es la capacidad que tiene una persona para decidir por sí mismo y realizar acciones con total libertad, dirigiendo sus actos y asumiendo las responsabilidades de su conducta. Todo niño o niña debe actuar a partir de su propia iniciativa e instinto, e acuerdo con sus posibilidades, conocimientos y habilidades. (p.19)

- **Remuneración**

Según Chiavenato (2007) citado por Fierro y Sepúlveda (2017) indica que, Remuneración se refiere a la recompensa que el individuo recibe a cambio de realizar las tareas de la organización. Estas se dividen en salario directo e indirecto, éste representa el elemento más importante, entendiéndose como salario como la remuneración monetaria que el empleador paga al empleado en función del puesto que ocupa y de los servicios que presta durante determinado tiempo. (p.16)

- **Perfiles del puesto**

Según Medina y Vitier (2017) citado por Mejía (2019) es el “documento que describe las competencias requeridas para un cargo y expresa la relación de los objetivos estratégicos y metas con las capacidades que debe desarrollar el personal de la organización” para lograr un desempeño superior. (p. 44)

- **Consideración, agradecimiento y apoyo**

Según Hidalgo (2018) “estos términos se refieren al estímulo y al apoyo que un empleado recibe de su superior”. (p. 14)

• **Teorías de la variable Clima Organizacional**

Gerencia humanista

Por Kimakowitz, Pirson, Spitzeck, Dierksweier y Amann (2011) citado por Ruiz (2018) la gerencia humanista se basa en:

- El respeto incondicional por la dignidad humana, que sustenta todas las interacciones en el contexto de los negocios, lo cual se logra al tener conciencia que cada persona es digna de ser protegida por la sociedad y las instituciones que lo rodean de ser explotado, ya que los seres humanos empiezan a ser percibidos como un recurso y no como un fin para el cumplimiento de las tareas.
- Incorporar los aspectos éticos en las decisiones administrativas, lo que significa considerar en el proceso de toma de decisiones los principios éticos que rigen la organización e incluyendo el respeto por los valores humanos, en virtud de que los individuos contribuyen al logro de los objetivos organizacionales. En consecuencia, el respeto por los valores humanos se adiciona a los propósitos de la empresa tales como proveer de bienes y servicios a las personas que los desean o necesitan, generar oportunidades de empleo y medios de vida sostenible en una economía, y ser un medio que provee soluciones creativas e innovadoras a los problemas existentes.
- La extensión dialógica de una reflexión ética empresarial, en la que en el proceso de toma de decisiones participen y tomen en cuenta las opiniones y preocupaciones de los demás integrantes, a través de un diálogo que permita impugnar sobre los aspectos del negocio como un espacio de participación en el que las partes se encuentren satisfechas con la decisión tomada. Esto propicia la

responsabilidad del gerente como de los grupos de interés y otorga legitimidad normativa a la empresa.

Teoría del Clima organizacional de Likert

Según Rodríguez (2016) La teoría del clima Organizacional de Likert establece que el comportamiento de los subordinados, es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que estos perciben, y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. La reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de esta.

Para este autor, existen algunos factores que influyen en la percepción del clima organizacional como:

- Los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura del sistema organizacional.
- La posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización, así como el salario que gana.
- Los factores personales tales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción.
- La percepción que tienen los subordinados, los colegas y los superiores del clima organizacional.

Teoría de los factores de Herzberg

Ruíz (2021) Esta teoría se desarrolla a partir del sistema de Maslow que identificó dos categorías de necesidades humanas:

superiores y las inferiores; los factores de higiene y los motivadores. Los factores de higiene son aquellos aspectos ambientales en la situación laboral que necesitan permanente atención para así evitar la insatisfacción, estos incluyen las remuneraciones y otras recompensas, condiciones de trabajo adecuadas, seguridad y supervisión. La motivación y la satisfacción solo pueden originarse como consecuencia de fuentes internas y de las oportunidades que suministre el trabajo para la realización personal. Basado en esto, un trabajador que percibe su trabajo como que no tiene sentido puede reaccionar con apatía, aunque exista factores ambientales adecuados y por tanto, los gestores tienen la responsabilidad especial de crear un clima motivador y esforzarse para enriquecer el trabajo. (p. 16)

Teoría de las necesidades de McClelland

Citado por Huayta, Ramos y Tandaypan (2017) David McClelland postula que la motivación en el trabajo está en relación con las necesidades de cada persona y el predominio de alguna de éstas: es el factor que habrá de satisfacerse a través del puesto. Dichas necesidades son:

- **Poder:** Está constituida por la necesidad que existe en ciertas personas por el poder o de difundir sobre otros y con el ejercicio de la autoridad; ésta necesidad puede ser considerada como una variedad de la necesidad de estima.
- **Afiliación:** Esta necesidad es impulsada por la satisfacción de tener buenas relaciones con los demás y disfrutar de la compañía

de otros. La afiliación representa en gran medida lo que Maslow denominó necesidad de afecto.

- **Logro:** Cuando esta necesidad predomina, se manifiesta por la satisfacción que se obtiene al alcanzar metas y resultados. El individuo que es motivado por el logro realiza grandes esfuerzos para conseguir siempre sus objetivos y experimenta una gran satisfacción cuando los obtiene.
- Una fuerte necesidad de logro va acompañada de una gran insatisfacción cuando el trabajo carece de desafíos. Para que el personal esté motivado deberá ubicarse en los puestos en donde se satisfaga su necesidad predominante de acuerdo con su perfil psicológico; ya sea el logro, el poder o la afiliación. (p. 35)

Teoría “Z” de William Ouchi

La teoría “Z” afirma que, para poder entender las necesidades del trabajador dentro de la organización, es necesario tomar en cuenta ciertos factores externos a ésta; en este sentido, es importante tomar en cuenta que no es posible separar la vida personal de los empleados de las cuestiones laborales. Esta teoría está basada en las relaciones humanas, tomando en cuenta aspectos como relaciones personales estrechas, trabajo en equipo y confianza, entre otras; trata de mejorar la productividad a través de una filosofía humanista, en la que la organización debe comprometerse con sus empleados; además, permite darse cuenta de que los trabajadores no son solo máquinas que producen, sino que son seres integrales que se ven afectados por los

diferentes contextos en los que se desenvuelven, llevando estas experiencias de un lugar a otro. Esto será de gran importancia para poder analizar la presente investigación, tomando en cuenta no solo aquello que ocurre dentro de la organización, sino también lo que sucede fuera de ella y que influye en el clima organizacional.

2.2.2. Desempeño Laboral

Para Acosta (2018), es la evaluación de la aptitud que demuestra un empleado durante la ejecución de su trabajo. Es una evaluación individual basada en el esfuerzo de cada persona.

- **Dimensiones de la variable desempeño laboral**

- **Relación esfuerzo-desempeño**

Según Lora (2017) “es la probabilidad que percibe el individuo de que ejercer una cantidad determinada de esfuerzo llevará al desempeño”. (p.27)

- **Relación desempeño-recompensa**

Según Idrogo (2017) “es la percepción del trabajador que según el desempeño que tenga recibirá las recompensa y al logro de sus objetivos”. (p.30)

- **Relación recompensas-metas personales**

Según Farías (2017) es el grado en que las recompensas organizacionales satisfacen aquellas metas personales, y el atractivo que

atractivo que tienen dichas recompensas para el individuo. (p. 13)

- **Teorías de la variable desempeño laboral**

La teoría cognitiva del aprendizaje social

Según Bandura (1999) citado por (Díaz, 2018) está referida a la convicción de un individuo de ser capaz de realizar una tarea, pues cuanto mayor sea la autoeficacia, más confianza se tendrá en la propia capacidad para tener el éxito, por ello en situaciones difíciles las personas con baja autoeficacia suelen rendirse, mientras que los individuos con un nivel de autoeficacia alta tratarán con más esmero los obstáculos para mejorar el desempeño, incrementando aún más su eficacia. Se puede determinar que las teorías de la autoeficacia y el establecimiento de metas no compiten entre sí, sino que se complementan logrando un mejor desempeño dentro y fuera del lugar de trabajo. Es un complemento donde se va a realizar diferentes procesos psicológicos donde el trabajador tendrá un determinado desempeño dentro de la empresa, donde puede sobresalir significativamente sobre los demás, pero también puede ser perjudicial para la empresa si no sale del todo bien. (p.28)

Teoría de la equidad de Adams

Según Dimitrova (2017) consiste que la motivación, el desempeño y la satisfacción de un empleado dependen de la evaluación de sus razones "esfuerzo-recompensa", pero no sólo la de uno mismo, sino que también en relación a la que obtienen a sus compañeros. En este sentido,

la motivación, es un proceso de comportamientos personales, que pueden influir diferentes factores.

Los individuos comparan sus recompensas y el producto de su trabajo con los demás y evalúan si son justas, reaccionando con el fin de eliminar cualquier injusticia. Cuando existe un estado de inequidad que se considera injusto, se busca la equidad. Si estamos recibiendo lo mismo que los demás nos sentimos satisfechos y motivados para seguir adelante, de lo contrario nos desmotivamos, o en ocasiones aumentamos el esfuerzo para lograr lo mismo que los demás.

Los principales problemas que se plantean en esta teoría es la falta de conocimiento de gente seleccionada, la dificultad de cuantificar adecuadamente las contribuciones y las compensaciones en las situaciones complejas. Por último, es difícil conocer cómo y cuándo se pueden cambiar estos factores a lo largo del tiempo.

- **Teoría de las expectativas**

Según Robbins y Coulter (2010) citado por Sánchez (2017) Un individuo tiende a actuar de cierta manera con base a la expectativa de que después del hecho se presentará un resultado dado y en el atractivo de ese resultado para el individuo.

La teoría de las expectativas afirma que un individuo tiende a actuar de cierta manera con base a la expectativa de que después del hecho se presentara un resultado dado y el atractivo de ese resultado para el individuo. Esta teoría incluye tres variables o relaciones:

- Expectativa, o vínculo entre el esfuerzo y el desempeño: es la probabilidad percibida por el individuo de que ejercer una cantidad dada de esfuerzo producirá cierto nivel de desempeño.
- Medio o vínculo entre el desempeño y la recompensa: es el grado al que el individuo cree que desempeñarse a un nivel en particular es un medio para lograr el resultado deseado.
- Valencia o atractivo de la recompensa: es la importancia que el individuo otorga al resultado o recompensa potencial que se puede lograr en el trabajo. La valencia considera tanto los objetivos como las necesidades del individuo.

La clave de las teorías de las expectativas es comprender el objetivo de un individuo y el vínculo entre el esfuerzo y desempeño, entre el desempeño y las recompensas y, por último, entre las recompensas y la satisfacción de objetivos individuales. Destacan los pagos o recompensas. Como resultado, debemos creer que las recompensas que ofrece una organización concuerdan con lo que desea el individuo. La teoría de las expectativas reconoce que no existe un principio universal para explicar lo que motiva a los individuos y enfatiza así que los gerentes entienden porque los empleados ven ciertos resultados como atractivos o poco atractivos. Después de todo, deseamos recompensar a los individuos con las cosas que valoran como positivas. Además, la teoría de las expectativas destaca los comportamientos deseados. ¿Saben los empleados lo que se espera de ellos y como serán evaluados? Por último, la teoría tiene que ver con las percepciones de un individuo sobre el desempeño, las recompensas y los resultados de los objetivos, no los

resultados mismos, determinaran su motivación (nivel de esfuerzo). (pp. 15-17)

Teoría de los dos factores de la motivación de Herzberg

Según Orbe (2019) esta teoría fue formulada con el fin de explicar el comportamiento de las personas en el trabajo y expuso la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas.

Haciendo énfasis a la teoría de los factores de Herzberg, señala que la motivación de las personas depende de los factores relacionados al ambiente externo (higiénicos) y en el trabajo del individuo (motivacionales).

La relación entre satisfacción y desempeño y estableció una teoría basada en sus resultados, según esta teoría las personas tienen dos tipos de necesidades:

- Necesidades de higiene conocida como factores de higiene o insatisfactoria (Factores extrínsecos). Son influidas por las condiciones físicas y psicológicas en las que trabajan las personas, incluyen la supervisión, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo físicas, salario, políticas empresariales y prácticas administrativas, prestaciones y seguridad social. Estos factores se relacionan con el contexto o ambiente en donde se realiza el trabajo, cuando estos factores no son favorables se genera insatisfacción en el trabajo.
- Necesidades de motivación denominada como factores de motivación o satisfactoria (Factores intrínsecos). Los factores que

se identificaron son: logro, reconocimiento, trabajo, responsabilidad y ascenso. Estos factores tienen que ver con la naturaleza y las consecuencias del trabajo. Según esta teoría, los factores que conducen a la satisfacción laboral son las que satisfacen las necesidades de realización personal (autorrealización) del individuo en su trabajo, y es sólo mediante el desempeño de la tarea como las personas pueden disfrutar las recompensas que reforzarán sus aspiraciones.

En conclusión, los factores higiénicos poseen una capacidad muy limitada para influir en la conducta de los empleados, si estos factores son óptimos evitan la insatisfacción, ya que la influencia en el comportamiento no logra aumentar la satisfacción. (Pp. 30-31)

Teoría de las necesidades de McClelland

Cueva (2018) Durante esta teoría se determina que el logro, el poder y la afiliación estas tres necesidades importantes ya que ayudan a explicar la motivación.

- Necesidad de logro. Esta necesidad es el impulso por salir adelante, por tener éxito con respecto a un conjunto de estándares y por luchar para alcanzar y llegar a triunfar.
- Necesidad del poder. Necesidad de hacer que los individuos se comporten de una manera que no se lograría con ningún otro medio.
- Necesidad de afiliación. Deseo de tener relaciones interpersonales amigables, cercanas y sociables. (p.32)

2.3. Definición de los Términos Básicos

- **Iniciativa**

Según Vallejos (2019) la iniciativa permite la mejora de los procesos mediante el planteamiento de nuevas ideas por parte de los colaboradores, los cuales se muestran asequible al cambio. Tienen una previsión que les permite anticiparse a los problemas y además muestran capacidad para resolverlos. (p. 17)

- **Responsabilidad**

Según Almeida y Arrechavaleta (2018) la responsabilidad es “la preocupación por el cumplimiento de deberes y tareas inherentes al desempeño de sus funciones. Considérese interés en el trabajo, grado de concentración y perseverancia”. Además de definirlo como “el compromiso de la persona a realizar las tareas encomendadas, asumir las consecuencias de sus actos y esforzarse más de lo que se le exige; es un valor que le permite reflexionar, administrar y orientar su vida dentro de una organización y la sociedad”.

- **Toma de decisiones**

Según Griffin (2011) citado por Requejo y Sanchez (2019) la toma de decisiones lo podemos entender como un proceso general, es decir, el acto de elegir una decisión de un conjunto de alternativas. Ahora bien, la gran mayoría de personas cree que él toma una decisión es cuando se optimiza factores como utilidades, ventas, etc.; pero también puede ser el minimizar las pérdidas o gastos.

Puede ser incluso elegir el mejor método para quedar fuera de los negocios, despedir empleados o terminar una alianza estratégica con alguna compañía de años. (p. 25)

- **Resolución de problemas**

Según Flores y Terán (2018) es la capacidad de adaptación o flexibilidad a las diversas situaciones que son inesperadas generadas por las malas relaciones interpersonales en el trabajo. (p. 38)

- **Satisfacción laboral**

Según Boada (2019) define la satisfacción laboral “como la predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral”. Tomando en cuenta factores como la significación de la tarea, condiciones laborales, reconocimiento personal/social y beneficios económicos. (p. 24)

- **Remuneración justa**

Según Bio (2017) “la remuneración justa es aquella que permite a una persona adulta con responsabilidades de familia el tener lo suficiente para mantener dignamente esa familia y asegurar su futuro”. (p. 181)

- **Competencia laboral**

Según Kochanski (1998) citado por Vargas (2004) las competencias son las técnicas, las habilidades, los conocimientos y

las características que distinguen a un trabajador destacado, por su rendimiento, sobre un trabajador normal dentro de una misma función o categoría laboral. (p. 11)

- **Talento humano**

Según Arias (2019) El Talento Humano se caracteriza por la individualidad, diversidad, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y potencialidades, convirtiendo la gestión del talento humano en la pieza clave de la distinción y competitividad de las organizaciones. (p. 29)

- **Reconocimiento**

Según Tamayo y Romero (2019) Se define como la recompensa no monetaria que actúa como motivador de valoración y satisfacción personal en el colaborador con el objetivo de influir y modelar su conducta en la organización y que tiene como características ser dirigido a una persona en particular, ser oportuno y específico. (p. 35)

- **Cooperación**

Según Benitez (2018). Sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

- **Rendimiento laboral**

Según Salas y Huaranga (2018) El rendimiento es la relación entre los objetivos/metas/tareas alcanzadas y el tiempo (en horas trabajadas de calidad) que se han necesitado para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas; es decir, los recursos. (p. 20)

- **Cumplimiento de metas**

Para Andia (2013) citado por Arriaga (2018) el cumplimiento de metas está referido al desempeño que muestra una institución o una persona y que al mismo tiempo esta desea conseguir, previamente antes haber realizado una planificación asimismo provee la base para la planificación operativa del presupuesto. (p. 19)

- **Productividad Laboral**

Según Delgado (2010) la productividad laboral es un objetivo y un indicador. Es la mejora continua del logro colectivo, la consecuencia de la eficiencia con que se administra el talento humano en su conjunto. Tener el valor de medirla inducirá a accionistas, y profesionales a dirigir los esfuerzos en invertir sin cuestionar que los recursos financieros que se inviertan en el capital humano tendrán un retorno, a tasas significativas y en menor tiempo.

- **Calidad de vida laboral**

Según Sirgy et al. (2001) citado por Cruz (2018) definen la «calidad

de la vida laboral como la satisfacción del empleado con una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo». (p. 67)

- **Actitud positiva hacia el trabajo que desempeña**

Según Murayari (2016) se identifica con él, es colaborador, coopera con sus compañeros, busca el cambio mediante mejoras en el proceso, cumple con el horario establecido, planifica y organiza adecuadamente sus actividades, respeta las normas de la institución con sentido de pertenencia, es comunicativo e interactúa con los demás integrantes de la institución. (p. 15)

- **Relaciones Interpersonales**

Según Morales, Moya, Gaviria y Cuadrado (2017) citados por Vargas (2018) definen las relaciones interpersonales como aquella que incluyen las relaciones de amistad, pareja, entre padres e hijos, entre compañeros, y otras por el estilo, forman parte esencial de la vida social. Estos autores afirman que las funciones de las relaciones son: la asociación con otros humanos, o necesidad de compañía, conocida habitualmente como afiliación, es algo fundamental para garantizar la supervivencia del individuo y de la especie. Los beneficios más señalados de la afiliación, no excluyentes entre sí, son: la comunicación social, la reducción de la ansiedad y la búsqueda de información. (p. 11)

- **Compensación**

Según Ríos et al. (2017) los trabajadores deben percibir que son reconocidos y este reconocimiento debe ser a través de una compensación, como mejora salarial o reconocimientos como felicitaciones, bonos etc., existen casos donde el desempeño de los trabajadores disminuye si no reciben reconocimientos, por lo que se debe tener cuidado en este punto.

- **Motivación extrínseca**

Según García (2004) Aquel tipo de fuerza que empuja a la persona a realizar una acción debido a las recompensas (o castigos) unido a la ejecución de la acción”, debido en definitiva, a la respuesta que va a provocar dicha acción desde el exterior. Ello quiere decir que, desde el punto de vista de la motivación extrínseca, lo verdaderamente querido por el agente no es la realización de la acción de que se trate, sino las recompensas que la persona espera alcanzar a cambio de la realización de la acción. La ejecución de la acción viene a ser una condición impuesta desde el exterior para que la persona alcance aquello que en el fondo le motiva. La motivación generada a través del pago de incentivos suele pertenecer a este tipo de motivación.

- **Motivación intrínseca**

Según García (2004), La motivación intrínseca representa la fuerza interior que impulsa al ser humano a realizar actividades sólo por el disfrute que éstas le brindan al ejecutarlas. La motivación interna,

realizada libremente, logra que una persona se involucre en eventos únicamente por diversión o por el deseo de vencer un obstáculo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

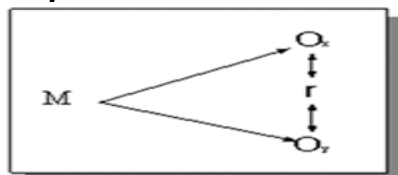
3.1.1. Tipo de investigación

Se hizo uso de la investigación no experimental, según Montano, (2019), es aquella en la que no se controlan ni manipulan las variables del estudio. Para desarrollar la investigación, los autores observan los fenómenos a estudiar en su ambiente natural, obteniendo los datos directamente para analizarlos posteriormente.

3.1.2. Diseño de investigación

Se hizo uso del diseño transeccional correlacional-causal, según Hernández, Fernández y Baptista (2006). Estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, es únicamente en términos de correlaciones, en otras en función de la relación causaefecto (causales).

Figura 1
Esquema del diseño



Dónde:

M: Muestra de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.

OX: Observación de la variable clima organizacional.

r: relación entre variables.

OY: Observación de la variable desempeño laboral

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

La población materia del presente estudio estuvo conformada por los 400 trabajadores que forman parte de la Población Económicamente Activa del presente ejercicio fiscal de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.

3.2.2. Muestra

La muestra se calculó a través del muestreo probabilístico, utilizando la fórmula estadística para poblaciones menores a 100,000.

Figura 2
Fórmula para calcular la muestra

$$n = \frac{(p.q)Z^2 . N}{(EE)^2 (N-1) + (p.q)Z^2}$$

Dónde:

n: Muestra necesaria.

P: Probabilidad de que evento ocurra (50%)

Q: Probabilidad de que el evento no ocurra (50%)

$Z_{\alpha/2} = 1,96$

N: Población (400)

EE: 0,09

Descomponiendo la fórmula:

$$n = \frac{0.5 \cdot 0.5 \cdot (1.96)^2 \cdot 400}{((0.09)^2 \cdot 399) + (0.5 \cdot 0.5 \cdot (1.96)^2)}$$

n= 92 trabajadores.

3.3. Recolección de Datos

3.3.1. Técnica para la elaboración de instrumentos de recolección de datos

Se elaboró dos instrumentos mediante la encuesta de preguntas cerradas, según Eragroup (2018), son aquellas preguntas en las cuales el entrevistado responde de acuerdo a lo que predetermine el instrumento de recolección de datos. No tiene libertad para responder como quiere solo tiene opciones para responder. Bajo ese contexto se hizo 20 Preguntas cerradas multicotómicas: respuesta única, con 5 opciones de respuesta por cada pregunta, con una valoración de 1 al 5.

3.3.2. Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad de los instrumentos se realizó a través de la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, con la muestra total de los encuestados por variable

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	20

El coeficiente promedio de Alfa de Cronbach del instrumento clima organizacional es 0.881, obteniendo la calificación de excelente confiabilidad.

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	20

El coeficiente promedio de Alfa de Cronbach del instrumento desempeño laboral es 0.889, obteniendo la calificación de excelente confiabilidad.

3.4. Técnicas de Recojo, Procesamiento, Presentación y Análisis de Datos

3.4.1. Técnicas de Recojo

Se recolectaron los datos a través del cuestionario autodministrado, según Meraz (2014), significa que se le proporciona directamente al entrevistado o participante, quien lo responde individualmente; bajo ese criterio se entregó los cuestionarios a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, quienes marcaron la respuestas que a ellos mejor les pareció.

3.4.2. Procesamiento de Datos

Los datos se procesaron en en el Programa Excel, donde se creó una base de datos por variable, organizados por dimensiones, ítems y

opciones de respuesta, datos que permitió determinar el nivel de dimensiones y variables. Resultados que a su vez fueron procesados en el Programa SPSSv26, datos que permitió establecer la relación entre variables y dimensiones.

3.4.3. Presentación de Datos

Los datos se presentaron en tablas de frecuencias y figuras de barras, obtenidos del programa excel, las mismas que muestran el nivel de las variables y dimensiones. Asimismo, se presenta en tablas extraídas del programa SPSSv26 donde se muestra la relación entre variables y dimensiones.

3.4.4. Análisis de Datos

El nivel de variables y dimensiones se determinó mediante la Escala de Clima Organizacional (EDCO) herramienta diseñada y validada por catedráticos de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz de la ciudad de Santafé de Bogotá, Colombia citado en Salvador (2019). Para su calificación general se propone una puntuación mínima posible de 20 y máxima de 100, un puntaje alto evidencia un buen clima organizacional y un puntaje bajo indica problemas dentro de la organización. (pp. 55-56)

Los rangos determinado son:

- Nivel bajo: De 20 a 46 puntos.
- Nivel medio: 47 a 73.
- Nivel alto: Entre 74 y 100.

Para determinar la relación entre variables se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov en razón que cada variable tiene 92 datos.

Tabla 4

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Clima organizacional	,149	92	,000	,866	92	,000
Variable 2: Desempeño laboral	,110	92	,008	,896	92	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los valores de sigma son, 0.000 y 0,008 los cuales son menores a 0,05, por lo tanto, no presentan normalidad, en consecuencia, la hipótesis se encontró a través de prueba no paramétrica de Spearman. El coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede puntuar desde -1.0 hasta +1.0, y se interpreta así: los valores cercanos a +1.0, indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, o sea que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta; los valores cercanos a -1.0 señalan que hay una fuerte asociación negativa entre las clasificaciones, es decir que, al aumentar un rango, el otro decrece. Cuando el valor es 0.0, no hay correlación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

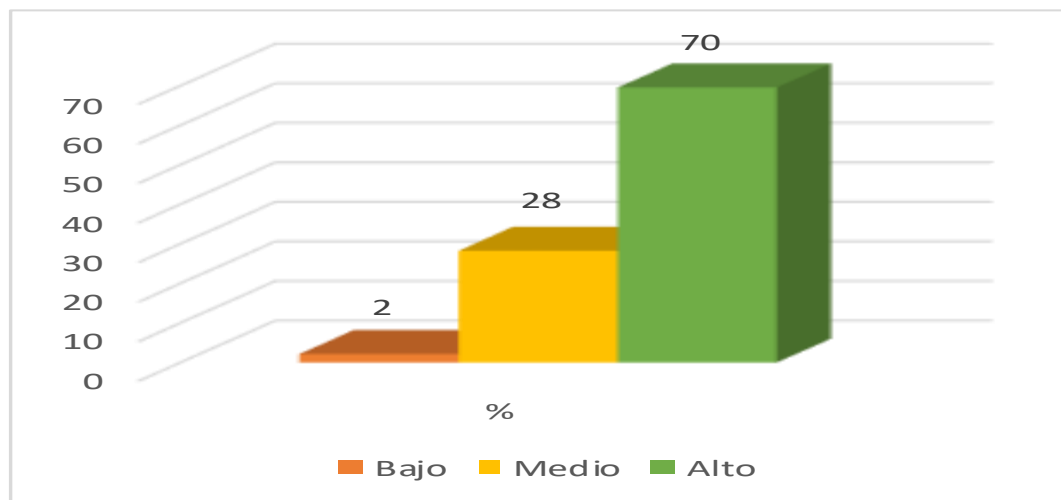
Tabla 5

Resultados de la variable clima organizacional

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-46]	2	2
Medio	[47-73]	26	28
Alto	[74-100]	64	70
n		92	100

Figura 3

Niveles de la variable clima organizacional



Interpretación:

El 2% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, manifiesta que el clima organizacional es de nivel bajo, mientras que el 28% indica que es de nivel medio, finalmente el 70% indica que es de nivel alto.

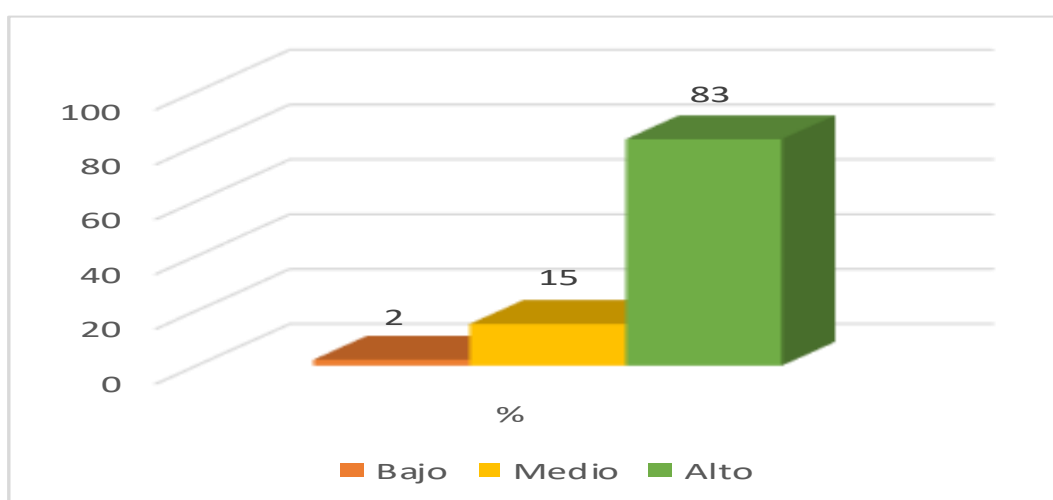
Tabla 6

Resultados de la dimensión autonomía

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	2	2
Medio	[12-18]	14	15
Alto	[19-25]	76	83
n		92	100

Figura 4

Niveles de la dimensión autonomía



Interpretación:

El 2% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, manifiesta que la autonomía es de nivel bajo, mientras que el 15% indica que es de nivel medio, finalmente el 83% indica que es de nivel alto.

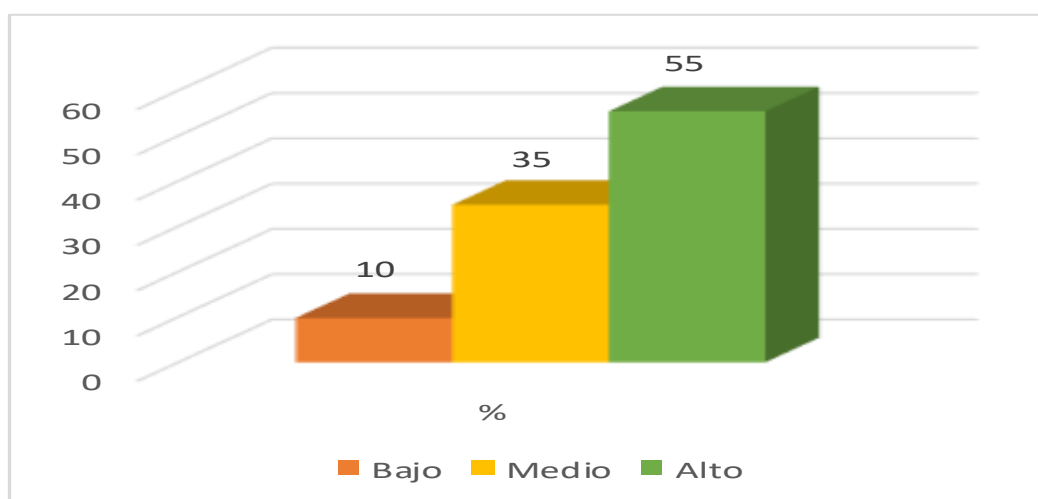
Tabla 7

Resultados de la dimensión remuneración

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	9	10
Medio	[12-18]	32	35
Alto	[19-25]	51	55
n		92	100

Figura 5

Niveles de la dimensión remuneración



Interpretación:

El 10% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, manifiesta que su remuneración es de nivel bajo, mientras que el 35% indica que es de nivel medio, finalmente el 55% indica que es de nivel alto.

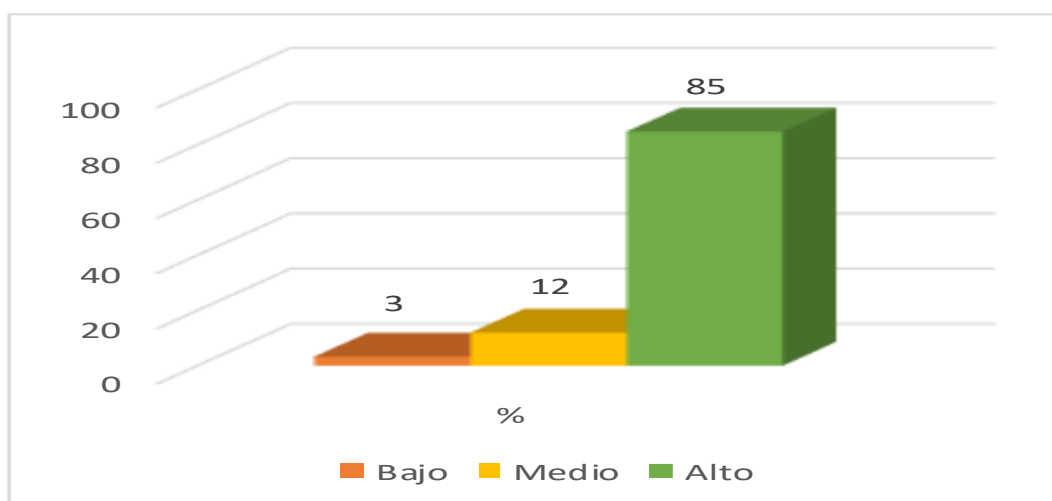
Tabla 8

Resultados de la dimensión estructura del puesto

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	3	3
Medio	[12-18]	11	12
Alto	[19-25]	78	85
n		92	100

Figura 6

Niveles de la dimensión estructura del puesto



Interpretación:

El 3% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, manifiesta que la estructura del puesto es de nivel bajo, mientras que el 12% indica que es de nivel medio, finalmente el 85% indica que es de nivel alto.

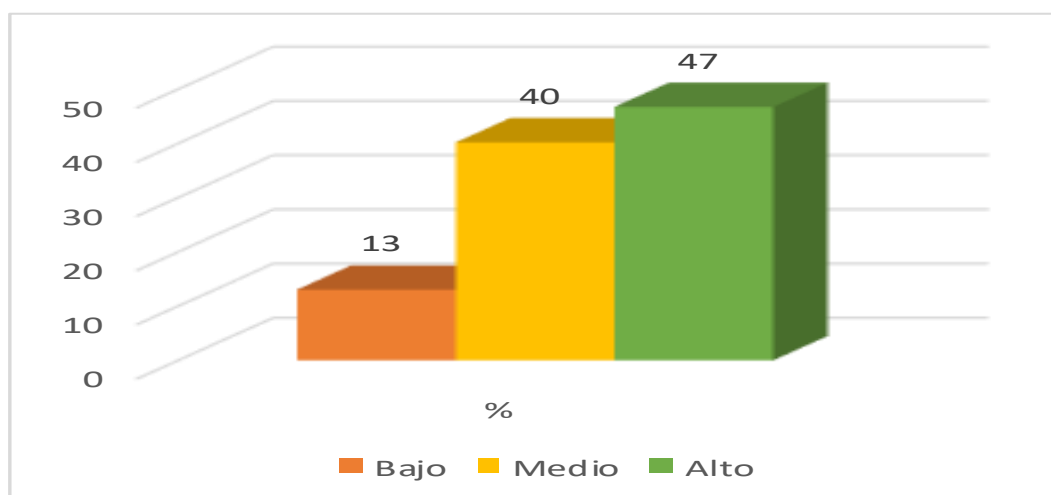
Tabla 9

Resultados de la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	12	13
Medio	[12-18]	37	40
Alto	[19-25]	43	47
n		92	100

Figura 7

Niveles de la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo



Interpretación:

El 13% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, manifiesta que la consideración, agradecimiento y apoyo es de nivel bajo, mientras que el 40% indica que es de nivel medio, finalmente el 47% indica que es de nivel alto.

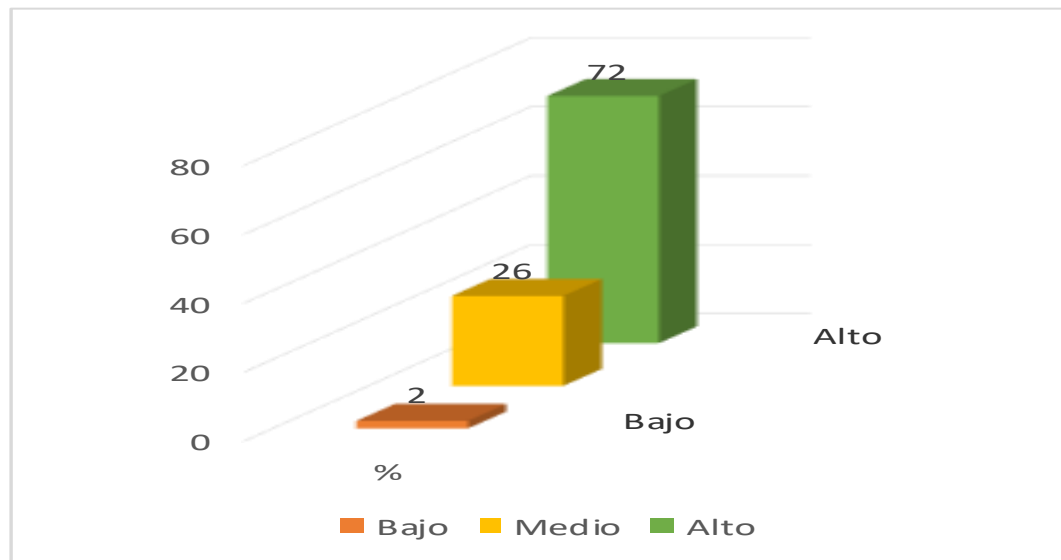
Tabla 10

Resultados de la variable desempeño laboral

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-46]	2	2
Medio	[47-73]	24	26
Alto	[74-100]	66	72
n		92	100

Figura 8

Niveles de la variable desempeño laboral



Interpretación:

El 2% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, manifiesta que su desempeño laboral es a un nivel bajo, mientras que el 26% indica que es a un nivel medio, finalmente el 72% indica que es a un nivel alto.

- **Prueba de hipótesis**

La interpretación de la relación entre variables y dimensiones se hizo a través de la tabla del coeficiente de correlación de Spearman y la asociación es estadísticamente significativa ha sido arbitrariamente seleccionado y por consenso se considera en 0.05. Una seguridad del 95% lleva implícito una $p < 0.05$.

Significancia estadística

- La relación se considera significativa si $P \leq 0.05$.
- La relación no se considera significativa si $P > 0.05$.

Tabla 11

Grado de relación según coeficiente de correlación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a+0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a+0.50	Correlación positiva media
+0.51 a+0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a+1.00	Correlación positiva perfecta

Hipótesis General

- El clima organizacional incide de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020.

Tabla 12

Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral

		Coeficiente de correlación	1,000	,051
	Variable 1: Clima	Sig. (bilateral)	.	,630
Rho de	organizacional	N	92	92
Spearman		Coeficiente de correlación	,051	1,000
	Variable 2:	Sig. (bilateral)	,630	.
	Desempeño laboral	N	92	92

Nota. SPSSv26

Interpretación:

La evidencia estadística es de 0.051, que demuestra una incidencia positiva débil, y una significancia de 0.630 > a 0.05, por lo tanto, existe incidencia positiva débil y no significativa del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020.

Hipótesis Específica 1

- La autonomía incide de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020.

Tabla 13

Incidencia de la autonomía en el desempeño laboral

Rho de Spearman	Dimensión 1: Autonomía	Coeficiente de correlación	1,000	-,051
		Sig. (bilateral)	.	,629
		N	92	92
	Variable 2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,051	1,000
		Sig. (bilateral)	,629	.
		N	92	92

Nota. SPSSv26

Interpretación:

La evidencia estadística es de -0.051, que demuestra una incidencia negativa débil, y una significancia de 0.629 > a 0.05, por lo tanto existe incidencia negativa débil y no significativa de la autonomía en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020.

Hipótesis Específica 2

- La remuneración incide de qué manera directa y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020.

Tabla 14

Incidencia de la remuneración en el desempeño laboral

		Coeficiente de correlación	1,000	,035
	dimensión 2:			
	Remuneración	Sig. (bilateral)	.	,737
Rho de		N	92	92
Spearman		Coeficiente de correlación	,035	1,000
	Variable 2: Desempeño			
	laboral	Sig. (bilateral)	,737	.
		N	92	92

Nota. SPSSv26

Interpretación:

La evidencia estadística es de 0.035, que demuestra una incidencia positiva débil, y una significancia de 0.737 > a 0.05, por lo tanto, existe incidencia positiva débil y no significativa de la remuneración en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020.

Hipótesis Específica 3

- La estructura del puesto incide de manera directa y significativa al desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020.

Tabla 15

Incidencia de la estructura del puesto en el desempeño laboral

	Dimensión 3:	Coeficiente de correlación	1,000	-,173
		Sig. (bilateral)	.	,099
Rho de	Estructura del puesto	N	92	92
Spearman	Variable 2:	Coeficiente de correlación	-,173	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,099	.
		N	92	92

Nota. SPSSv26.

Interpretación:

La evidencia estadística es de -0.174, que demuestra una incidencia negativa media, y una significancia de 0.099 > a 0.05, por lo tanto, existe incidencia negativa media y no significativa de la estructura del puesto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020.

Hipótesis Específica 4

- La consideración, agradecimiento y apoyo incide de manera directa y significativa el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020.

Tabla 16

Incidencia de la consideración, agradecimiento y apoyo en el desempeño laboral

Rho de Spearman	Dimensión 4:	Coefficiente de correlación	1,000	,215*
	Consideración, agradecimiento y apoyo	Sig. (bilateral)	.	,039
		N	92	92
	Variable 2:	Coefficiente de correlación	,215*	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,039	.
		N	92	92

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. SPSSv26

Interpretación:

La evidencia estadística es de 0.215, que demuestra una incidencia positiva media, y una significancia de $0.039 < 0.05$, por lo tanto, existe incidencia positiva media y significativa de la consideración, agradecimiento y apoyo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020.

4.2. DISCUSIÓN

Existe incidencia positiva débil (0.051) y no significativa (0.630) del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020, lo que quiere decir de la forma como administra la municipalidad la autonomía, remuneración, estructura del puesto, consideración, agradecimiento y apoyo de los trabajadores no es suficiente para alcanzar una incidencia positiva más alta y significativa con el desempeño laboral. Resultado distinto obtuvo Chunga (2018) en su investigación denominada "Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018" concluyendo: que ($r=0.87$) existe una relación positiva muy alta y significativa (0.000), entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

El 2% de los de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, manifiesta que el clima organizacional es de nivel bajo, mientras que el 28% indica que es de nivel medio, finalmente el 70% indica que es de nivel alto. Lo que quiere decir que la gran mayoría de trabajadores de municipalidad perciben autonomía para desarrollar su trabajo, tienen una remuneración adecuada, la estructura del puesto está distribuida de acuerdo al perfil de cada trabajador, finalmente sienten que la municipalidad les brinda consideración, agradecimiento y apoyo. Resultado parecido obtuvieron Chuquipoma y Mendo (2018), en su investigación sobre la "relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús- 2017", concluyendo: el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Jesús

en su mayoría es buena y aceptable, como se demuestran según los resultados de la encuesta, las dimensiones que corroboran esto son: Autonomía con 69% de aceptación, confianza con un 68% e innovación con 67%; por otro lado, podemos identificar que las dimensiones de presión, cohesión y reconocimiento son las menos aceptadas.

El 2% de los de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, manifiesta que su desempeño laboral es a un nivel bajo, mientras que el 26% indica que es a un nivel medio, finalmente el 72% indica que es a un nivel alto. Lo que quiere decir que la gran mayoría de trabajadores de la municipalidad indican que su desempeño guarda relación con su esfuerzo, recompensa y metas personales. Resultado distinto obtuvo Apaza (2018), en su investigación sobre el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018, concluyendo: de los 84 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, el 48,8% presenta un nivel regular de desempeño laboral. Esto quiere decir que, el comportamiento del trabajador, frente a sus obligaciones y deberes laborales para lograr los objetivos dentro de la municipalidad es “Regular”.

Existe incidencia negativa débil (-0.051) y no significativa (0.629) de la autonomía en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020. Lo que quiere decir por más que los trabajadores muestren iniciativa, responsabilidad, independencia para desarrollar su trabajo, libertad para tomar decisiones y solucionar problemas, pero no es suficiente para lograr una incidencia positiva y significativa con el desempeño laboral. Resultado distinto obtuvieron

Suarez y Ramos (2019) en su investigación sobre el Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Centro de Salud San Fernando - San Juan de Lurigancho, 2017, concluyendo: Se evidenció que existe relación entre la autonomía para toma de decisiones y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud San Fernando SJL 2017, porque el valor alcanzado fue con $p < 0.05$ y Rho de Spearman = 0,55 siendo una correlación positiva considerable.

Existe incidencia positiva débil (0.035) y no significativa (0.737) de la remuneración en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020. Lo que quiere decir por más que los trabajadores satisfacen sus necesidades, que su remuneración es justa de acuerdo con la descripción del puesto y su esfuerzo, que cambiaría su trabajo por una mejor remuneración, pero no es suficiente para lograr una incidencia positiva más alta y significativa con el desempeño laboral. Resultado distinto obtuvo Zúñiga (2020) en su estudio sobre las remuneraciones y el rendimiento laboral en la Empresa de Transportes San Martín de Porres S.A, concluyendo: se determinó que las remuneraciones inciden de manera muy significativa en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte de San Martín de Porres S.A. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,580 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada. Es decir que mejorando las remuneraciones se incrementará progresivamente el rendimiento laboral de los colaboradores de dicha institución”.

Existe incidencia negativa media (-0.174) y no significativa (0.099) de la estructura del puesto en el desempeño laboral de los trabajadores

de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020. Lo que quiere decir que las competencias y talentos que poseen los trabajadores no alcanza para lograr una relación positiva y significativa con el desempeño laboral. Resultado distinto encontraron Guanilo y Morales (2017) en investigación denominada “Perfil del personal y su desempeño laboral en la gerencia de créditos de la Asociación Mujeres en Acción (AMA), Trujillo - 1ER. Trimestre del 2017, concluyeron: el perfil del personal si se ajusta a su desempeño laboral en la Gerencia de Créditos de la Asociación Mujeres en Acción (AMA), porque existe una relación directa entre el perfil del personal y su desempeño laboral, tal como se demuestra en la prueba Chi cuadrado, cuyo valor es $p < 0.05$.

Existe incidencia positiva media (0.215) y significativa (0.039) de la consideración, agradecimiento y apoyo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020. Lo que quiere decir de la forma como la municipalidad considera, agradece y apoya a sus trabajadores, es suficiente para lograr una relación positiva y significativa con el desempeño laboral. Resultado parecido encontró Hidalgo (2018), en su investigación sobre “El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Farmacia San José Eirl, Tarapoto-2015”, concluyendo: se determinó que la consideración, agradecimiento y apoyo si guarda relación con el desempeño laboral, así mismo esta relación no es significativa debido a que el valor de significancia es mayor a 0.05.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Existe incidencia positiva débil (0.051) y no significativa (0.630) del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020, esto indica de la forma como administra la municipalidad la autonomía, remuneración, estructura del puesto, consideración, agradecimiento y apoyo a sus trabajadores no es suficiente para alcanzar una incidencia positiva más alta y significativa con el desempeño laboral.
- El 2% de los de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, manifiesta que el clima organizacional es de nivel bajo, mientras que el 28% indica que es de nivel medio, finalmente el 70% indica que es de nivel alto. Lo que quiere decir que la gran mayoría de trabajadores de municipalidad perciben autonomía para desarrollar su trabajo, tienen una remuneración adecuada, la estructura del puesto está distribuida de acuerdo con el perfil de cada trabajador, finalmente sienten que la municipalidad les brinda consideración, agradecimiento y apoyo.
- El 2% de los de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, manifiesta que su desempeño laboral es a un nivel bajo, mientras que el 26% indica que es a un nivel medio,

finalmente el 72% indica que es a un nivel alto. Lo que quiere decir que la gran mayoría de trabajadores de municipalidad indican que su desempeño guarda relación con su esfuerzo, recompensa y metas personales.

- Existe incidencia negativa débil (-0.051) y no significativa (0.629) de la autonomía en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020. Esto indica por más que los trabajadores muestren iniciativa, responsabilidad, independencia para desarrollar su trabajo, libertad para tomar decisiones y solucionar problemas, no es suficiente para lograr una incidencia positiva y significativa en el desempeño laboral.
- Existe incidencia positiva débil (0.035) y no significativa (0.737) de la remuneración en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020. Esto indica que los trabajadores satisfacen sus necesidades básicas, que su remuneración es justa de acuerdo con la descripción del puesto y su esfuerzo, que cambiaría su trabajo por una mejor remuneración, pero no es suficiente para lograr una incidencia positiva más alta y significativa en el desempeño laboral.
- Existe incidencia negativa media (-0.174) y no significativa (0.099) de la estructura del puesto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020. Esto indica que las competencias y talentos que poseen los

trabajadores no alcanza para lograr una incidencia positiva y significativa en el desempeño laboral.

- Existe incidencia positiva media (0.215) y significativa (0.039) de la consideración, agradecimiento y apoyo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020. Esto indica de la forma como la municipalidad considera, agradece y apoya a sus trabajadores, le alcanza para lograr una incidencia positiva y significativa con el desempeño laboral.

5.2. Recomendaciones

- La Municipalidad Distrital de Yarinacocha, debe evaluar las acciones de autonomía, remuneración, estructura del puesto, consideración, agradecimiento y apoyo otorgado a sus trabajadores, para conocer a ciencia cierta lo que viene sucediendo, con el propósito de mejorar las actividades y lograr una incidencia más alta y significativa en el desempeño laboral.
- La Municipalidad Distrital de Yarinacocha, de implementar programas de capacitación a sus trabajadores en temas relacionados al manejo de la autonomía, aspectos remunerativos, estructura del puesto, consideración, agradecimiento y apoyo, con el propósito de lograr niveles más altos de clima organizacional.
- La Municipalidad Distrital de Yarinacocha, debe evaluar el desempeño de sus trabajadores, para detectar las falencias, y tomar las acciones necesarias para mejorar su esfuerzo, recompensa y metas personales, con el propósito de lograr niveles más altos de desempeño.
- La Municipalidad Distrital de Yarinacocha, debe evaluar las actividades referidas a la iniciativa, responsabilidad, independencia para desarrollar su trabajo, libertad para tomar decisiones y solucionar problemas otorgados a sus trabajadores y tomar acciones para mejorar, con el propósito de lograr incidencia positiva y significativa en el desempeño laboral.

- La Municipalidad Distrital de Yarinacocha, debe realizar reuniones en forma periódica con sus trabajadores para evaluar si las remuneraciones que perciben satisfacen sus necesidades básicas, si es acorde al puesto y esfuerzo que realiza, para saber si cambiaría su trabajo ante el ofrecimiento de una mejor remuneración, con el propósito de lograr una incidencia positiva más alta y significativa en el desempeño laboral.
- La Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020, debe capacitar a sus trabajadores para mejorar sus competencias y talentos, con el propósito de lograr incidencia positiva y significativa en el desempeño laboral.
- La Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020, debe socializar los resultados referidos a la consideración, agradecimiento y apoyo a sus trabajadores, toda vez que estas actividades le alcanza para lograr una incidencia positiva y significativa con el desempeño laboral, la misma que le puede servir como guía para mejorar las demás actividades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, N. (2018). ¿Cuál es la definición de desempeño laboral? Recuperado el 18 de Marzo de 2020, de <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Almeida Pastor, M.; Arrechavaleta Guarton, C. Nora. (2018). Responsabilidad social empresarial y sus limitaciones en el contexto académico universitario. Rev. Cubana Edu. Superior [online]. vol.37, n.2, pp.87-103. ISSN 0257-4314.
- Apaza Jara, F. B. (2018). Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018 (Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión, Juliaca-Perú). Recuperado el 23 de Marzo de 2020, de: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1792/Florentina_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias Mercado, L. A. (2019). El talento humano y su influencia en el desarrollo de los gerentes públicos en la Municipalidad Distrital de San Isidro. Obtenido de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10553/Arias_ml.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Arriaga Simons, Y. (2018). “Incidencia del cumplimiento de metas de recaudación en la ejecución presupuestal de los servicios de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2014 – 2017”. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28752/Arriaga_SY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bio Gaidolfi, C. M. (2017). Trabajo, empleo y Remuneración justa. Recuperado de:

https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/217/Bio_Carla_tesis_maestria_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Benitez, M. (2018). Clima organizacional. Dimensiones. Obtenido de:

https://issuu.com/melvinbenitez/docs/clima_organizacional_clase

Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

Chunga Chunga, M. J. (2018). Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018. Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28578/Chunga_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chuquipoma, O., Mendo, L. (2018). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús- 2017 (Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca- Perú). Obtenido de:

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/685/AdmEmp0047.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Obtenido de:

<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>

Cueva Cerdan, S. R. (2018). Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda bombos de Javier Prado, 2018. Obtenido de

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4341/cueva_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Delgado, J. P. (2010). Productividad Laboral. Disponible en:

<https://www.bumeran.com.pe/noticias/productividad-laboral/>

Díaz Lozano, H. (2018). Motivación laboral en la percepción del desempeño Profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral - 2017. Obtenido de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16203/D%C3%ADaz_LH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dimitrova, I. (2017). Plan de motivación laboral en la empresa CHG. Obtenido de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/97741/IGNATOVA%20-%20ESTUDIO%20DE%20MOTIVACI%C3%93N%20LABORAL%20Y%20PLAN%20DE%20MOTIVACI%C3%93N%20EN%20LA%20EMPRESA%20CHG.pdf?sequence=1>

Eragroup. (05 de Marzo de 2018). La Encuesta: preguntas abiertas y cerradas. Recuperado el 27 de Marzo de 2020, de <https://eragroup.eu/la-encuesta-preguntas-abiertas-y-cerradas/>

Farías, G. (2017). Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017. Obtenido de:

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1667/TRAB.SUF.PROF.%20GRECIA%20FIORELA%20FAR%C3%8DAS%20ESTRADA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Fierro Quezada, C. N., Sepúlveda Vidal, K. M. (2017). Mejoras en el sistema de remuneraciones para el personal sociedad Agro-Chillán Limitada.

Obtenido de:

<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2862/1/Fierro%20Quezada%2C%20Caroline%20Nicole.pdf>

Flores Sánchez, I., y Terán Quijada, R. (2018). Resolución de problemas.

Obtenido de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27814/flores_si.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fonseca, A. (2019). Perú: 86% de trabajadores renuncia por un mal clima laboral. Recuperado el 16 de Marzo de 2020, de:

<http://emprender.pe/peru-86-de-trabajadores-renuncia-por-un-mal-clima-laboral/>

García Parra, A. T. (2004). Una Nueva Teoría de Motivación: El Modelo Antropológico de Juan Antonio Pérez López. Instituto Montecarlo, Río Grande. Revista Puertorriqueña de Psicología J 5, 123-163.

Guanilo, G. y Morales , B. (2017). Perfil del personal y su desempeño laboral en la Gerencia de Créditos de la Asociación Mujeres En Acción (AMA), Trujillo - 1ER. Trimestre del 2017 (Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo-Perú). Obtenido de:

https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/3001/1/RE_ADMI_GRECIA.GUANILO_BRYAN.MORALES_PERIL.DEL.PERSONAL_DATO_S.PDF

Hernández, F., Fernández, C. y Baptista, L. (2006). Metodología de la investigación. Mc Grill. México.

- Hidalgo Muñoz, C. M. (2018). El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Farmacia San José Eirl, Tarapoto-2015. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Sanmartín-Tarapoto, Perú.
- Huayta, E., Ramos, D., Tandaypan, M. (2017). Teoría de las necesidades de McClelland. Obtenido de:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2191/TESIS%20DE%20HUAYTA%20E.%2C%20RAMOS%20L.%20Y%20TANDAYPAN%20P.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Idrogo, M. (2017). "Estrategia de motivación que contribuya a la satisfacción laboral en los colaboradores de una Institución Pública". Obtenido de
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4190/Idrogo%20Cabrera%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- La República. (2020). Empresas peruanas presentan mayor rotación laboral en Latinoamérica. Recuperado el 16 de Marzo de 2020, de
<https://larepublica.pe/economia/1479729-empresas-peruanas-presentan-mayor-rotacion-laboral-latinoamerica/>
- Lira, J. (2020). WEF: Perú se ubica en el penúltimo lugar en movilidad social en Sudamérica. Recuperado el 17 de Marzo de 2020, de:
<https://gestion.pe/economia/wef-peru-se-ubica-en-el-penultimo-lugar-en-movilidad-social-en-sudamerica-noticia/>
- López, R. (2019). Un 60% de las empresas españolas tienen problemas para contratar. Recuperado el 15 de Marzo de 2020, Recuperado de:
https://cronicaglobal.elespanol.com/business/empresas-espanolas-problemas-contratar_224439_102.html

- Lora Sanchez, L. V. (2017). Teoría de las expectativas de Vroom. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4374/Lora%20S%C3%A1nchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maldonado Palacios, C. (2017). El rol del docente como favorecedor del desarrollo de la autonomía en los niños de tres años de una I. E. de Miraflores. Recuperado de: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8914/Maldonado_Palacios_Rol_docente_favorecedor_1.pdf?sequence=1
- Mejía Muñoz, L. G. R. (2019). Perfil de puesto por competencias y su impacto en el proceso de selección y desempeño laboral de los colaboradores del sistema de administración tributaria de Lima – SAT. Obtenido de: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10571/Mejia_Mu%c3%b1oz_Lady_Grecia_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meraz, L. (2014). Técnica para la recolección de datos. Recuperado el 31 de Marzo de 2020, Recuperado de: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2014/lmr/recoleccion-datos.htm>
- Montano, J. (2019). Investigación No Experimental: Diseños, Características, Ejemplos. Recuperado el 27 de Marzo de 2020, de: <https://www.lifeder.com/investigacion-no-experimental/>
- Murayari Perez, I. (2016). Cultura Organizacional y Actitud de los Trabajadores de la Institución Educativa Primaria N° 60078 - Yraida Rojas Regra - Pebas - 2016. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30179/murayari_pi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Orbe Silva, A. G. (2019). Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria- SEPS.

Obtenido de:

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6645/1/T2872-MDTH-Orbe-Factores.pdf>

Pacheco, J. (2019). Clima Organizacional (Definición, Efectos, Características).

Recuperado el 18 de Marzo de 2020, de:

<https://www.webyempresas.com/clima-organizacional/>

Plano Informativo (25 de marzo de 2019). Insatisfacción laboral, entre las principales razones para dejar el empleo. Recuperado de:

<https://planoinformativo.com/649507/insatisfaccion-laboral-entre-las-principales-razones-para-dejar-el-empleo/>

Redacción Siglo XXI. (04 de Marzo de 2020). Soluciones al problema de la productividad laboral en España. Recuperado el 16 de Marzo de 2020, de

<http://www.diariosigloxxi.com/texto-diario/mostrar/1836300/soluciones-problema-productividad-laboral-espana>

Requejo, A. y Sanchez, O. (2019). Sistema de toma de decisiones en las pymes caso: empresa la casa del tornillo de la ciudad de Chiclayo.

Obtenido de:

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1780/1/TL_RequejoPaivaAnnie_SanchezPisfilOmar.pdf

Ríos Manríquez, M.; Pérez Rendón, L.; Sánchez-Fernández, M. D.; Ferrer Guerra, J. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de

educación superior en México. Revista Ibero Americana de Estrategia, vol. 16, núm. 2, abril-junio, 2017, pp. 90-103.

Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo. Enero - Junio Vol. 1 N° 25. Recuperado de:
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>

Ruiz Vargas, E. (2018). Gerencia humanista: una estrategia de gestión empresarial. Obtenido de
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/3053/3043>

Ruíz Gomez, N. E. (2021). Teorías sobre clima laboral. Obtenido de:
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1

Salas Meza, E. y Huaranga Jimenez, K. (2018). “El absentismo y su relación con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la Empresa Misol Minig Solutions Unidad Carahuacra Junin, 2018” Obtenido de:
<http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/696/1/TESIS%20EL%20AUSENTISMO%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20EL%20RENDIMIENTO%20LABORAL%20EN%20EL%20RECURSOS%20HUMANOS%20EMPRESA%20MISOL.PDF>

Salvador Cevallos, M. V. (2019). Propuesta de un plan de fortalecimiento del clima organizacional en la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica de la Agencia de Regulación y Control de Electricidad, de la ciudad de Quito para el 2019. Obtenido de:

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7195/1/T3100-MDTH-Salvador-Propuesta.pdf>

Sánchez, D. (2017). La motivación basada en la teoría de las expectativas de Víctor Vroom y la productividad laboral en el área de mantenimiento de Barrick Misquichilca - Proyecto Pierina 2014. Obtenido de:

http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/1665/T033_46179650_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Suarez Zavala, A. I. y Ramos Tarazona, N. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Centro de Salud San Fernando - San Juan de Lurigancho, 2017. Tesis de pregrado, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima-Perú.

Tamayo Wong, Ñ. P. y Romero Pesantes, C. W. (2019). El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018. Obtenido de:

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3695/tesis%20oficial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vallejos Carrasco, A. M. (2019). Habilidades blandas y su influencia en el desempeño del personal post venta interamericana norte SAC filial Chiclayo. Obtenido de

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2082/1/TL_VallejosCarrascoAndrea.pdf

Vargas Zúñiga, F. (2004). 40 preguntas sobre competencia laboral. Obtenido de:

https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/40preg_web.pdf

- Vargas Aguilar, Y. A. (2018). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018. Obtenido de: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/11586/Tesis_60080.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zúñiga Aguero, B. C. (2020). Las remuneraciones y el rendimiento laboral en la Empresa de Transportes San Martín de Porres S.A. Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho-Perú.

ANEXO

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRIITAL DE YARINACOCCHA 2020”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><u>Problema General:</u> ¿De qué manera incide el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha 2020?</p> <p><u>Problemas Específicos:</u> - ¿De qué manera incide la autonomía en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha 2020? - ¿De qué manera incide la remuneración en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha 2020? - ¿De qué manera incide la estructura del puesto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha 2020? - ¿De qué manera incide la consideración, agradecimiento y apoyo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha 2020?</p>	<p><u>Objetivo General:</u> Determinar de qué manera incide el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020.</p> <p><u>Objetivos Específicos:</u> - Establecer de qué manera incide la autonomía en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020. - Conocer de qué manera incide la remuneración en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020. - Confirmar de qué manera incide la estructura del puesto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020. - Definir de qué manera incide la consideración, agradecimiento y apoyo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020.</p>	<p><u>Hipótesis General:</u> El clima organizacional incide de manera directa y significativa el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020.</p> <p><u>Hipótesis Específicas:</u> - La autonomía incide de manera directa y significativa el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020. - La remuneración incide de qué manera directa y significativa el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020 - La estructura del puesto incide de manera directa y significativa el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020. - La consideración, agradecimiento y apoyo incide de manera directa y significativa el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020</p>	Clima organizacional	Autonomía	Iniciativa para desarrollar su trabajo
					Responsabilidad para desarrollar su trabajo
					Independencia para desarrollar su trabajo
					Grado de libertad para toma de decisiones
				Remuneración	Forma de solucionar problemas
					Satisfacción de necesidades
			Desempeño laboral	Estructura del puesto	Remuneración justa de acuerdo a la descripción del puesto
					Remuneración en relación al esfuerzo
				Consideración, agradecimiento y apoyo	Otras opciones laborales
					Competencias
				Relación esfuerzo-desempeño	Talento
					Consideración
Agradecimiento					
Apoyo					
Relación desempeño-recompensa	Rendimiento				
	Logros				
Relación recompensas-metas personales	Productividad y calidad				
	Actitud				
	Relaciones				
	Reconocimiento				
	Instrumentalidad extrínseca				
	Instrumentalidad intrínseca				
	Valencia extrínseca				
	Valencia intrínseca				

ANEXO 2

INSTRUMENTO 1: VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado señor (a), nuestros nombres son Jenifer Ponce Cercedo, Ronald Joaquín López Cauper y Cesar Alberto Panduro Ruiz, somos egresados de la Universidad Nacional de Ucayali, actualmente estamos realizando nuestra tesis donde buscamos evaluar el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, por lo que recurrimos a usted para solicitarle su apoyo respondiendo al cuestionario que adjuntamos. La información que usted nos entrega es estrictamente confidencial y anónima, gracias por su apoyo.

Nº	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
01	Te consideras un trabajador con iniciativa					
02	Te consideras un trabajador responsable					
03	Te considera un trabajador con independencia					
04	Cuenta con grado de libertad para tomar de decisiones					
05	Cuenta con grado de libertad para solucionar problemas					
06	Está satisfecho (a) con su remuneración					
07	Su remuneración cubre sus necesidades básicas y familiares					
08	Su remuneración es justa en relación al trabajo que realiza					
09	Su remuneración compensa con las horas trabajadas					
10	Cambiarías de trabajo si te ofrecieran una mejor remuneración					
11	Los conocimientos que posees te garantizan el normal desempeño de tus funciones					
12	Tu desempeño lo realizas de manera correcta y eficiente					
13	El cumplimiento de los trabajos que realizas se relaciona con tu capacidad innata y creativa					
14	El producto del trabajo que realizas es de calidad					
15	La carga de trabajo asignado es la adecuada					
16	Ha recibido reconocimiento por un trabajo bien hecho					
17	Su talento, capacidad y preparación son reconocidos					
18	Recibe agradecimiento por haber participado en un importante logro de su área					
19	Los ambientes de su área son seguros y cómodos					
20	Hay unidad en su área, todos cooperan y se apoyan mutuamente					

ANEXO 3

INSTRUMENTO 2: VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado señor (a), nuestros nombres son Jenifer Ponce Cercedo, Ronald Joaquin Lopez Cauper y Cesar Alberto Panduro Ruiz, somos egresados de la Universidad Nacional de Ucayali, actualmente estamos realizando nuestra tesis donde buscamos evaluar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, por lo que recurrimos a usted para solicitarle su apoyo respondiendo al cuestionario que adjuntamos. La información que usted nos entrega es estrictamente confidencial y anónima, gracias por su apoyo.

Nº	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
01	Si te esfuerzas más en tu trabajo mejora significativamente tu rendimiento					
02	Si te esfuerzas más en tu trabajo consigues mejores logros					
03	Si te esfuerzas más en tu trabajo aumenta tu productividad					
04	Si te esfuerzas más en tu trabajo mejora la calidad de tu desempeño					
05	Si te esfuerzas más en tu trabajo mejora la actitud de tu desempeño					
06	Si te esfuerzas más en tu trabajo mejora las relaciones con tus compañeros					
07	Si te esfuerzas más en tu trabajo eres reconocido como empleado efectivo cumplidor					
08	Si tu desempeño mejora obtienes un buen sueldo					
09	Si tu desempeño mejora obtienes sueldos adicionales					
10	Si tu desempeño mejora obtienes aumento de sueldo					
11	Si tu desempeño mejora obtienes un ascenso					
12	Si tu desempeño mejora obtienes mayores responsabilidades y capacidad de decisión sobre tu trabajo					
13	Si tu desempeño mejora aumenta tu capacidad para asumir más retos en tu trabajo					
14	Si tu desempeño mejora aumenta tu satisfacción personal					
15	Cuando realizas bien tu trabajo pretendes obtener un trabajo interesante o estimulante					
16	Cuando realizas bien tu trabajo pretendes obtener más oportunidades para promocionarte					
17	Cuando realizas bien tu trabajo pretendes obtener mayores responsabilidades y capacidad de decisión sobre tu trabajo					
18	Cuando realizas bien tu trabajo pretendes demostrarte que eres capaz de asumir nuevos retos					
19	Cuando realizas bien tu trabajo muestras todas tus capacidades y habilidades					
20	Cuando realizas bien tu trabajo pretendes crecer y desarrollarte personalmente					