



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO
ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
MARISCAL NIETO, MOQUEGUA, 2021

PRESENTADA POR

BACH. DANITZA MIRELLY PINO LAURA
BACH. XIOLY MEYLY TORRES CORDOVA

ASESOR

DR. JULIO CESAR LUJAN MINAYA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO
COMERCIAL

MOQUEGUA - PERÚ

2022

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DEL JURADOS	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO	V
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.	11
1.2. Definición del problema.....	13
1.2.1. Problema General.....	13
1.2.2. Problemas específicos:.....	13
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.3.1. Objetivo General	14
1.3.2. Objetivos específicos:	14
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	15
1.5. Variables	16
1.6. Hipótesis de la investigación.....	17
1.6.1. Hipótesis general:.....	17
1.6.2. Hipótesis específica:	17
CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación.	18
2.2. Bases teóricas.....	20
2.3. Marco conceptual.....	29
CAPÍTULO III : MÉTODO	31
3.1. Tipo de investigación.....	31
3.2. Diseño de investigación.	31
3.3. Población y muestra.....	32
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	33
CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	34

4.1.	Presentación de resultados por variable.	34
4.2.	Contrastación de hipótesis.	45
4.3.	Discusión de resultados.....	51
CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		54
5.1.	Conclusiones. -.....	54
5.2.	Recomendaciones	56
BIBLIOGRAFÍA.....		57
ANEXO.....		60

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLA 1. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	16
TABLA 2. NIVELES DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	34
TABLA 3. NIVELES DE LA DIMENSIÓN ESTRUCTURA.....	35
TABLA 4. NIVELES DE LA DIMENSIÓN AUTONOMÍA.....	36
TABLA 5. NIVELES DE LA DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES.....	37
TABLA 6. NIVELES DE LA DIMENSIÓN RECOMPENSA.....	38
TABLA 7. NIVELES DE LA DIMENSIÓN IDENTIDAD.....	39
TABLA 8. NIVELES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.....	40
TABLA 9. NIVELES DE LA DIMENSIÓN DESENVOLVIMIENTO.....	41
TABLA 10. NIVELES DE LA DIMENSIÓN CAPACIDAD LABORAL.....	42
TABLA 11. NIVELES DE LA DIMENSIÓN EFICACIA.....	43
TABLA 12. NIVELES DE LA DIMENSIÓN PERFIL DEL TRABAJADOR.....	44
TABLA 13. CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL.....	45
TABLA 14. CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN ESTRUCTURA Y LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.....	46
TABLA 15. CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN AUTONOMÍA Y LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.....	47
TABLA 16. CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES Y LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.....	48
TABLA 17. CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN RECOMPENSA Y LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.....	49
TABLA 18. CORRELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN IDENTIDAD Y LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.....	50
FIGURA 1. NIVELES DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	34
FIGURA 2. NIVELES DE LA DIMENSIÓN ESTRUCTURA.....	35
FIGURA 3. NIVELES DE LA DIMENSIÓN AUTONOMÍA.....	36
FIGURA 4. NIVELES DE LA DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES.....	37
FIGURA 5. NIVELES DE LA DIMENSIÓN RECOMPENSA.....	38
FIGURA 6. NIVELES DE LA DIMENSIÓN IDENTIDAD.....	39
FIGURA 7. NIVELES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.....	40
FIGURA 8. NIVELES DE LA DIMENSIÓN DESENVOLVIMIENTO.....	41
FIGURA 9. NIVELES DE LA DIMENSIÓN CAPACIDAD LABORAL.....	42
FIGURA 10. NIVELES DE LA DIMENSIÓN EFICACIA.....	43
FIGURA 11. NIVELES DE LA DIMENSIÓN PERFIL DEL TRABAJADOR.....	44

RESUMEN

El propósito fundamental del presente estudio es definir la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la MPMN, Moquegua, 2021. Se optó por el tipo básico, con una óptica correlacional. Fueron 24 colaboradores de la institución los que se consideraron como muestra.

Con respecto a las dimensiones para el clima organizacional se contempló la identidad, recompensa, relaciones interpersonales, autonomía, estructura y en el caso de la variable desempeño laboral se tuvo presente a perfil del trabajador, eficacia, capacidad laboral y desenvolvimiento. Los resultados hallados señalan que entre las variables de estudio existe vínculo positivo acorde con el valor $r=0,422$ obtenido según Spearman, que concierne a una positiva moderada correlación. Entonces como conclusión tenemos que se presenta un vínculo entre ambas variables de estudio.

Palabras claves: desempeño laboral, eficacia, clima organizacional, identidad, relaciones interpersonales, estructura.

ABSTRACT

The fundamental purpose of this study is to define the relationship between organizational climate and job performance in employees of the Economic and Social Development Management of the MPMN, Moquegua, 2021. The basic type was chosen, with a correlational perspective. There were 24 collaborators of the institution who were considered as a sample.

Regarding the dimensions for the organizational climate, identity, reward, interpersonal relationships, autonomy, structure were considered, and in the case of the work performance variable, the profile of the worker, efficiency, work capacity and development were taken into account. The results found indicate that there is a positive link between the study variables according to the value $r=0.422$ obtained according to Spearman, which refers to a moderate positive correlation. So as a conclusion we have that there is a link between both study variables.

Keywords: job performance, effectiveness, organizational climate, identity, interpersonal relationships, structure.

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional en los tiempos actuales posee una relevancia especial puesto que nos encontramos en un entorno más competitivo y globalizado cada vez, en este los factores de este término podrían transformarse en aspectos diferenciadores que permitan a una determinada empresa lograr el éxito ante su competencia. Se logra constatar en el ámbito institucional y empresarial, que a medida que pasa el tiempo en todas se ha venido implementado un conjunto de tácticas que generen un clima organizacional adecuado, que facilite a los trabajadores poner en práctica sus capacidades intelectuales, relaciones interpersonales, conocimientos, destrezas y habilidades. Lo cual encamina y contribuye en la consecución de las metas institucionales.

De un tiempo hasta ahora, los gerentes vienen dándole una gran importancia al clima organizacional, pues este encamina y contribuye en la consecución de las metas institucionales. De manera tradicional este tema ha sido tomado como algo irrelevante y secundario. En sí la principal preocupación de los campos responsables de distintas entidades se ha enfocado a la gestión de las relaciones en grupo y las planillas de los trabajadores. Actualmente aun ciertas instituciones vienen funcionando en base a la perspectiva tradicional. Pero esta óptica ha a nivel nacional e internacional ha dado un giro, porque las personas necesitan un apropiado y adecuado ambiente para desarrollar sus tareas. Lo mencionado da a conocer que el fracaso o éxito de toda organización dependerá en gran parte del nivel de percepción que los colaboradores tienen en relación a la institución y sus empleos.

Por consiguiente, el ambiente laboral, es un crucial aspecto, para las instituciones y organizaciones, porque significa demasiado en la consecución de las metas de las entidades, convirtiéndose así en un factor estratégico. Este estudio, se enfocó también en el desempeño laboral. Pues se corrobora que el clima organizacional hace referencia a un pilar fundamental de toda entidad, y se relaciona con el desenvolvimiento laboral.

Es así que a continuación se desarrolla el presente estudio mediante cinco capítulos.

CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

En estos tiempos todas las empresas tienen en cuenta el ambiente de trabajo como un pilar importante, estando en un constante perfeccionamiento del entorno de trabajo que hay en su empresa. Este tema ha tomado gran distinción por el hecho que cada vez nos encontramos en un mundo más internacionalizado, lo que genera que ahora las empresas no solo tengan considerar competencia a empresas de entorno cerca de ellas, sino que ahora la competencia es internacional entre todas las organizaciones, aumentar su competitividad resulta ser un factor que marca la diferencia frente a las demás organizaciones, a la vez guarda relación con las condiciones del entorno de trabajo, de tal manera que el entorno es donde el colaborador lleva a cabo sus tareas del día, la relación que se puede generar entre los colaboradores, directivos y proveedores, así como también el trato y la comunicación que se da en el entorno laboral; todos ellos son considerados los factores que conforman el ambiente de la organización, asimismo las organizaciones los pueden considerar como elementos que generen la distinción de una empresa volviéndola más exitosa frente a las demás.

Viéndolo por el lado internacional de acuerdo a la información dada por un blog de métrica nos podemos percatar que las empresas de la aclamada marca Coca Cola son las que cuenta con el más alto nivel de posicionamiento, en el mundo, el por qué es que uno de sus principales pilares que la han llevado a donde está es que presenta un ambiente de

trabajo positivo y superior, con respecto a su competencia; Asimismo es una empresa que presenta gran preocupación por el crecimiento de sus trabajadores, dando como consecuencia el incremento del desempeño de sus colaboradores en sus actividades diarias y con duración a largo plazo.

Por otro lado, en nuestro país, Ernesto Núñez del Prado, directivo de ABE, manifestó a través del diario Gestión, que toda organización debe priorizar la correcta y mejor elección de quien será su jefe o cabeza de la organización, ya que una mala elección puede generar repercusión primeramente en sus trabajadores, pero en realidad la más golpeada va a ser la compañía. Núñez expresa que, del 100 por ciento de las ganancias de una organización, tenemos 30 por ciento que se debe al entorno laboral de esta y el 70 por ciento restante a la cabeza o director de la compañía, así como también de los directores de áreas. Con respecto a su personal, si éste tiene pleno saber de su finalidad en la compañía podrá desarrollar sus actividades de forma eficiente.

En cuanto al contexto local, pudimos ver reflejado este problema en las organizaciones de carácter público, así como en lo concerniente a la MPMN, localizada en el departamento de Moquegua, en ella se puede ver el ineficiente entorno laboral ya que no tiene en cuenta ciertos elementos que componen éste, generando poca contribución para el desarrollo de sus colaboradores, al haber poca satisfacción con las condiciones propias de su entorno de trabajo, pudiendo ser producto de sistemas ineficientes, mala comunicación, malas evaluaciones y las arduas ordenes en el desarrollo de la labor, de igual manera la conexión del personal con su entorno y la percepción que ésta genera en ellos, de forma adicional a todo esto, se suma la falta de liderazgo e influencia de los directivos y evaluadores de las áreas, todo ello va a generar como resultado una completa desorganización en el desarrollo de las actividades de la empresa. En el presente estudio realizado con el propósito de implantar elementos que guarden relación con la mejora del entorno de trabajo y, a la vez, favorezcan el desarrollo de los trabajadores, pudiendo tener la libertad y responsabilidad de tomar

decisiones para realizar cambios a favor de la compañía. Por último, se ambiciona saber la conexión existente entre estos dos temas, el entorno de trabajo y el desarrollo de sus trabajadores, en la GDES de la MPMN, Moquegua.

1.2. Definición del problema.

1.2.1. Problema General.

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021?

1.2.2. Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre la estructura y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021?

¿Qué relación existe entre la autonomía y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021?

¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021?

¿Qué relación existe entre la recompensa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021?

¿Qué relación existe entre la identidad y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos:

Determinar la relación entre la estructura y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.

Determinar la relación entre la autonomía y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.

Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.

Determinar la relación entre la recompensa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.

Determinar la relación entre la identidad y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

La intención del trabajo está enfocada en definir si existe una conexión real entre los temas de estudio, variables, que son el entorno de trabajo y DL en la entidad donde se hace el estudio.

Justificación teórica

Por este lado se propiciará el incremento de los conocimientos y la conducción teórica de los conceptos que guardan una relación con el entorno de trabajo y el desarrollo de sus trabajadores de la MPMN – Moquegua, y sus dimensiones correspondientes.

Justificación práctica

La realización de este estudio se hace con el propósito de cambiar para mejor ciertas características dentro de la entidad municipal, en relación al entorno de trabajo y el desarrollo de sus trabajadores, asimismo es trascendental por el hecho que brinde información, la cual se puede comparar con estudio ya validados concediendo que en la GDES de la MPMNM sea posible comprender el conflicto que está presente en el entorno de trabajo y el desarrollo del personal, con ello poder perfeccionar las estrategias que se emplean hoy en día.

Justificación metodológica

Nuestro estudio tiene acreditación metodológica al ejecutar una nueva herramienta en el desarrollo de esta. Asimismo, en la indagación se va a recoger información relevante para brindar aportes científicos y plasmar conocimientos en la misma. Es preciso mencionar que nuestra indagación se basa en definir el nivel de conexión entre nuestras variables y dar una contribución al enfoque del estudio. Todo ello se llevará a cabo por medio de software SPSS vers. 24, en el que se procesará la información para llegar a los resultados de este estudio.

1.6. Hipótesis de la investigación.

1.6.1. Hipótesis general:

Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.

1.6.2. Hipótesis específica:

1. Existe relación entre la estructura y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.
2. Existe relación entre la autonomía y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.
3. Existe relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.
4. Existe relación entre la recompensa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.
5. Existe relación entre la identidad y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.

CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

En el ámbito internacional:

Internacionalmente tenemos a Figueroa (2015) con su investigación en donde el motivo de indagación fue conocer el nivel de conexión entre estos dos temas, cultura de la institución gubernamental y el desarrollo de sus colaboradores en esta. La investigación de Figueroa tuvo una perspectiva cuantitativa, no experimental, siendo descriptiva y correlacional, con corte transversal; se tuvo una muestra de 47 colaboradores de la institución, teniendo en cuenta a los colaboradores que se encuentran entre los años 18 a 50. Se recabo toda su información por medio de la implementación de un cuestionario enfocado en la Cultura de las instituciones, y el otro con enfoque en la escala de grado de observación de comportamiento. Se llego a la consecuencia que no se presentan conexiones estadísticas resaltantes entre las dos variables.

Castillo (2017) presento su tesis que fue pre experimental enfocado a la totalidad de 26 sujetos como muestra, ello se realizó mediante el empleo de un cuestionario de encuesta fin de recaudar la data. Así finalmente se determinó como conclusión: los resultados indican entre los colaboradores el clima no es fluido ni claro, lo cual viene afectando de manera directa a la entidad ya que se limita que los trabajadores participen adecuadamente y colaboren en el buen desempeño institucional.

Asimismo, Pérez (2014) realizó una indagación sobre el entorno de trabajo y su repercusión en el desarrollo de sus colaboradores del MIES, Dirección provincial Pichincha. En ella se buscaba definir la conexión entre estos dos temas, que son el entorno de trabajo y el desarrollo del personal del MIES (Ministerio de Inclusión Económica y Social). Se llevo a cabo por medio de una óptica cuantitativa, con una indagación descriptiva correlacional, mediante un procedimiento hipotético deductivo; para llevarla a cabo se hizo mediante una muestra a 50 individuos, de modelo censal. Para recoger la data se empleó la encuesta, mediante el cuestionario. Esta indagación pudo llegar a la terminación que hay conexión entre el entorno de trabajo y el desarrollo de sus colabores; existiendo repercusión del entorno en el grado de desarrollo de su personal.

En el ámbito nacional:

Cherres (2018) realizo su estudio donde tomó como base el diseño descriptivo correlacional. Fueron 16 individuos a quienes se les considero muestra, esos sujetos colaboraron con el llenado del cuestionario optado como instrumento. Sobre el método empleado, se consideró la comprobación de los conocimientos teóricos y el compendio de la data. Dando como conclusión que tanto el desempeño laboral como el clima organizacional se vinculan de modo significativo y directo con una valorización de Pearson 0,857, además resulta que ambos vienen desarrollándose adecuadamente ya que se halla un ambiente armónico, se aplica el compañerismo lo cual viene fortaleciendo a todo el equipo de la institución.

Castañeda y Bautista, (2016) en Lima Perú, realizaron una investigación en la cual su fundamento fue el diseño pre experimental, aquí los sujetos que se les consideró como conjunto muestral fueron 30. Los autores optaron por el uso del listado de cotejo y la observación. De esta manera se llegó a delimitar lo siguiente: se halla un clima organizacional optimo que optimiza el desempeño del personal que viene desempeñando sus funciones en el municipio de San Juan de Lurigancho, por otra parte,

resultaron significativas las tácticas de tareas corporativas a fin de mejorar el ambiente y la organización dentro de la entidad estatal.

Por otro lado, tenemos a Quispe (2015) con su indagación en la cual se buscó definir la posible conexión entre estos dos factores que don el entorno de trabajo y el desarrollo de sus asalariados de la institución municipal. Mediante una indagación cuantitativa y aplicada, no experimental, de manera descriptiva correlacional; el desarrollo se aplicó a una muestra de 64 asalariados de la MDP - Andahuaylas. Con la utilización de cuestionarios, uno por cada variable que se pretende analizar, validados y con confiabilidad. Llegando a la finalidad que está presente una conexión entre el entorno de trabajo y el desarrollo de los asalariados, siendo esta directa y resaltante; esto se puede ver reflejado en lo que arrojo la indagación descriptiva que nos dice que los asalariados notan un entorno negativo y un bajo grado de desarrollo en ellos.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Clima organizacional

Definición

Se trata de acuerdo a Brunet (1999) del entorno dentro de una determinada organización lo cual perciben sus colaboradores sin tener en cuenta los elementos que forman parte de él.

Así también Griffin y Moorhead (2010) nos dicen que el entorno de una organización se da por el respeto individual, pudiendo ser determinada como los factores relevantes de la forma de portarse y se puede percibir como la caracterización de la cohabitación en una organización, haciendo énfasis a la situación momentánea de la organización y la relación entre los grupos de personal, colaboradores y el desenvolvimiento del trabajo.

Asimismo, Chiavenato (2017) señala que el entono de trabajo es la manera en la que se sienten sus trabajadores en ella y los materiales que se les facilita y son necesarios para poder llevar a cabo sus actividades

cotidianas, con el propósito que disfruten y resulte una convivencia placentera en el entorno laboral.

Por otro lado, tenemos a Palma (2004) que la define como la apreciación que les ha generado a los colaboradores, de una institución o empresa, de acuerdo a las particularidades y circunstancias de su ambiente de trabajo, con respecto a factores que guardan relación con el crecimiento personal, implicancia, conexión con los directivos, comunicación en la entidad y la situación tanto física como material. (p.9)

Pérez y Flores (2013) también hacen énfasis a este tema y nos manifiestan que el entorno interno de una entidad se relaciona con los factores que presente el ambiente, en otras palabras, factores tangibles e intangibles que son parte del entorno de trabajo y con enfoque a largo plazo, teniendo repercusión en la manera de actuar, actitud y estímulos para los colaboradores de una entidad. (p.131)

Además, Gan y Berbel (2011) explican que el entorno de trabajo es la agrupación de características que existen hoy en la entidad como son la parte estructural, cultural, los procedimientos y factores psicosociales intrínsecos, estas características por lo general son de largo plazo, es decir que perduran en el tiempo, por ello es que repercuten directamente en el actuar de los colaboradores de entidad. (p.173)

Del mismo modo Robbins y Judge (2009) reseñan que el entorno de trabajo se refiere a la percepción en común del personal de una entidad acerca del ambiente en el que desarrollan su trabajo, esta tiende a repercutir en el actuar y desarrollo de toda la entidad. (p.240)

Teorías del clima organizacional.

Teoría administración científica

Sobre esta teoría tenemos a Chiavenato (2009) que nos nombra a Frederick W. Taylor y lo considera como uno de los padres de la presente teoría, en donde la finalidad fundamental consiste en suprimir las mermas y con ello incrementar la eficiencia, con énfasis en la organización de las labores,

teniendo como referencias a Adam Smith y Henry Ford quienes transformaron la industria, dando contribuciones como: la división del trabajo, la preparación a los colaboradores, las condiciones tangibles e intangibles del entorno laboral más conveniente, con retribuciones por productividad, pudiendo ser de tipo salariales o entre otras.

Teoría bifactorial de Herzberg

También conocida como los dos aspectos o de la motivación y mantenimiento. Acorde con Goncalves (2000) tenemos a Herzberg, que nos plantea que temas de organización se presentan 2 elementos que repercuten en el actuar de sus integrantes a los que se le nombra como elementos de mantenimiento, también higiene, y elementos de motivación.

En la presente teoría de acuerdo a Goncalves (2000) los elementos que generan la satisfacción, elementos que motivan, son diferenciales de los elementos que generan insatisfacción, elementos de mantenimiento, teniéndolo en cuenta no podemos decir que son el contrario (p.31).

Teoría de clima laboral de Likert

Dado por Likert, quien define al entorno de trabajo como la consecuencia del accionar del modelo de administración, del estado de organización y de lo que se espera conseguir, virtudes, deseos y carencias de los colaboradores.

Por consiguiente, la conducta de los colaboradores frente a ciertos acontecimientos y contextos, se dan de acuerdo a la apreciación que tengan los colaboradores con respecto a ella. Hay elementos fundamentales que contribuyen a la apreciación sobre el entorno de trabajo y a la vez nos da la posibilidad de exponer la conducta de los pequeños sistemas que conforman a la entidad. Estos elementos, según Ramos (2012) son: El entorno, tecnología y la distribución de la organización. Puesto que ocupa el colaborador en la entidad. Particularidad de cada colaborador. Sensación acerca del entorno de trabajo, con respecto de compañeros y directivos (p.61),

Dimensiones

De acuerdo a Litwin y Stinger (1968) el entorno de trabajo presenta los siguientes elementos: organización, es la percepción que tienen los colaboradores de una organización de acuerdo a las normas, formalidades, métodos y otros infortunitos que podrían hacer frente los colaboradores en la realización de sus tareas. Independencia, es la confianza que siente la entidad por sus colaboradores que se puede ver reflejada en la autonomía que les da para que tomen las decisiones que crean convenientes en el desarrollo de sus actividades. Compensación, se refiere al acuerdo entre los colaboradores y directivos acerca de la apropiada compensación por el buen desarrollo de sus labores. Comunicación interpersonal, es consecuencia de un entorno favorable y de las buenas relaciones sociales entre los colaboradores y los directivos en el entorno laboral e individual, en otras palabras, es el buscar compartir y trabajar en grupo para alcanzar los resultados trazados, en donde predomine el respeto, la colaboración y la identificación con su entidad de trabajo.

Características del Clima organizacional

Es fundamental tener noción sobre los elementos del entorno o clima de trabajo con el fin de poseer un mayor entendimiento del constructo, entre las cuales tenemos: Goncalves (2000).

- La apreciación sobre los elementos de la organización hace referencia a lo interno como también a lo externo.
- Los elementos del ambiente pueden ser notadas de forma directa como también indirecta, esto será consecuencia de su vínculo con el entorno.
- El ambiente de una organización se inclina a influir en la conducta personal y grupal.
- A la vez opera como un componente de medida que se da entre el procedimiento de organización y el actuar de sus colaboradores.

- Los elementos y naturaleza del entorno de una organización se inclinan a ser permanentes a través del tiempo.
- El entorno de trabajo, la organización, sus elementos y las características de sus colaboradores, generan una conexión recíproca y activa (p.30).

Importancia del clima organizacional

El clima o entorno de trabajo tienen un valor superior para todas las entidades hoy en día, su importancia se debe, según Soto (2011): a reforzar la complacencia y estímulo de los colaboradores; así mismo tiene una repercusión directa en el desarrollo productivo y eficaz de la entidad. Por otro lado, fomenta las buenas relaciones entre integrantes de la compañía, generando mejoras en las labores grupales, repercutiendo en la gran parte de variables y procedimientos de organización.

Así también, Pérez y Flores (2013) expresan la importancia de llevar a cabo indagaciones acerca del entorno de trabajo, ya que nos da a conocer la apreciación de los colaboradores en los criterios de que: se puede conocer manifestaciones del contexto, expresiones, respuestas y percepciones de los integrantes de la compañía de acuerdo a su entorno de trabajo en el cual se desarrollan.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición

Los estudios relacionados de este término se dan a partir los años 60 y en función de ello se hallan pocas variaciones. Para Palmar, Valero y Jhoan (2014), consiste en cómo se desenvuelve un trabajador dentro de su centro laboral a fin de cumplir sus responsabilidades, para ello es necesario que se adapte a las políticas y estatutos que se rigen en la entidad, así pueda ser eficaz y eficiente. (p.166). Esta definición proporciona una idea referida a que el empleado debe conseguir sus metas trazadas.

Conforme a la definición de Pérez (2009) esta tiene un enfoque en el comportamiento humano, percibidas en el personal lo cual es fundamental

a fin de alcanzar los objetivos de la compañía y esta logre producir la ventaja competitiva, practicando tanto aptitudes como actitudes en el entorno laboral. Entonces, este concepto habla sobre los pensamientos y sentimientos de los colaboradores.

Por su lado Chiavenato (2017) lo define como el resultado del modo de ser de cada colaborador y su consecución de los objetivos para su desempeño en relación a los aspectos propios como conocimientos, habilidades y destrezas, por ende, el desempeño de las labores es considerado una fortaleza que una determinada organización. posee.

Explica Brief (1998) sobre este término: “consiste en la combinación de la repercusión del raciocinio y emociones en el desenvolvimiento de sus responsabilidades; se trata del resultado de la demostración de ambos conceptos.

Además, tenemos a Bittel (2014) quien sostiene lo siguiente: hace referencia a los comportamientos explicados por la conducta del colaborador y las circunstancias laborales en las que se halla al desenvolverse.

De acuerdo con Castells (2015) consiste en “la exposición sobre la actitud que el colaborador mantiene a la luz de los hechos la cual es edificante en su centro de trabajo a fin de conseguir un sentimiento bueno con su labor y la empresa donde trabaja” (p19). En otras palabras, se trata de la manifestación de algo que necesita y que probablemente el empleado pueda satisfacer ello dentro de la organización, entonces se vinculan ambos conceptos mentales lo que genera el sentimiento de felicidad y comodidad al momento en que el trabajador realiza sus labores.

Con referencia a Colquitt, LePine y Wesson (2015) esta variable hace referencia a uno de los factores del ser humano que de forma directa afecta la responsabilidad organizacional y la naturaleza de las labores. En relación con ello, si los trabajadores están contentos con su empleo y se hallan con constructivos sentimientos mientras realizan sus labores, estos

desarrollarán sus actividades de la mejor manera y se mantendrán un periodo largo en la entidad.

De la misma manera Faria (1995) lo expresó como la consecuencia para los colaboradores de acuerdo al desenvolvimiento de sus actividades y obligaciones en un plazo definido.

Además, tenemos a Palaci (2005) que lo determinó como la estimación que proporciona a sus colaboradores por medio de sus tareas para la realización de los objetivos planteados por la entidad. El rendimiento tiene conexión a su nivel de eficiencia con respecto al desarrollo de sus actividades y obligaciones en sus labores del día al día. (p.155)

Dimensiones

De acuerdo con Robbins y Judge (2014) esta variable posee las dimensiones que en seguida se mencionan:

Capacidad laboral: es mostrada en las actitudes que los trabajadores tienen en una determinada organización, se puede apreciar por el tiempo en que vienen trabajando, habilidades, conocimientos a fin de ejecutar sus responsabilidades.

Desenvolvimiento: se trata de una fortaleza que los colaboradores poseen, considerando el desarrollo de sus aptitudes y destrezas con la finalidad de utilizar una conversación abierto y directo; de esta manera puedan desenvolverse con excelencia en un ambiente social.

Eficacia: hace referencia a lo que los trabajadores deban ejecutar, usar y realizar las tareas propuestas y efectuar un manejo óptimo de los medios que se tengan a disposición, porque posibilitara analizar su esfuerzo y desempeño, en un tiempo determinado y así conseguir los propósitos de la empresa.

Perfil del trabajador: detalla las conductas de las personas y las cualidades que tiene, por ese motivo se toma en consideración los años de experiencia, identificación, sexo ya que ello en la institución repercute.

Aspectos que afectan el desempeño laboral.

En el entorno interno de las entidades se presentan aspectos que repercuten de modo directo en el rendimiento del personal, estos se presentan de forma individual o característicos de la entidad, de acuerdo a Arias y Heredia, (2009) podemos decir que los fundamentales son:

- **Modelos gerenciales:** Estos podrían ser valorados como aspectos estímulos, considerando que sean reales, a la vez que pueden llegar a ser desalentadores si tomamos en cuenta aspectos irreales o incoherentes.
- **Motivación:** o estímulo, es considerada el origen fundamental y de relevancia para el desarrollo del buen desempeño laboral de sus colaboradores. Por ello es que las organizaciones deben tomar como prioridad incentivar a que sus trabajadores se encuentren motivados para generar los resultados deseables.
- **Compromiso:** Este aspecto hace énfasis a la magnitud de implicancia que presenta un colaborar en su entidad y al revés. Al haber una alta implicancia de la entidad, esta brindará los medios imprescindibles y a tiempo para el desarrollo sea el idóneo de sus colaboradores; viceversa, al tener colaboradores verdaderamente implicados con su entidad se desenvolverá de la mejor forma y comodidad al llevar a cabo sus funciones en la organización, enfocado en el logro de los objetivos.
- **Aspectos ambientales o higiénicos:** Tiene conexión directa con las condiciones en el trabajo, ya que estas influyen directamente sobre el rendimiento en las actividades cotidianas de sus colaboradores.
- **Evaluaciones de los trabajadores:** El procedimiento para el desarrollo de las evaluaciones debe ser el más idóneo, competente y pertinente, ya que nos brinda data real para ayudará a mejorar el rendimiento de los colaboradores por medio de la constante retroalimentación o feedback.

- **Estructura de la organización:** Este aspecto agrupa diversos elementos como son las funciones, obligaciones, organización jerárquica y normatividad de una organización; podemos decir que hace referencia a toda la parte formal de una entidad, incurriendo en el accionar y posturas de los trabajadores de una organización.
- **Liderazgo de la organización:** Hace referencia a la facultad que tienen los directivos de una entidad para guiar y encaminar al grupo de colaboradores que tienen a su mando, estimulándolos a ser innovadores y volviéndolos versátiles para que se acomoden a los requerimientos de su contexto de trabajo.

La evaluación del desempeño

Sobre este tema encontramos a varios estudiosos que han delimitado sobre esto, por ende, se va a mencionar algunos de los autores más resaltantes, como es el caso de Chiavenato (1994) que señala que la evaluación del rendimiento es una metodología de valoración sobre el rendimiento de los colaboradores en sus puestos de trabajo. Esta nos permitirá ubicar inconvenientes en cuanto al seguimiento de los trabajadores, de incorporación de trabajadores a la empresa o al puesto en el que va a estar a cargo, pudiendo denotar el derroche de colaboradores con un excelente rendimiento superior al del puesto que ocupan. (Pág.261)

El seguimiento del rendimiento de los colaboradores se puede decir que es un procedimiento que da paso a la valoración sistemática, constante e imparcial del desempeño de un colaborador en un puesto definido, en otras palabras, es la relación al comparar el desarrollo que tienen los colaboradores en la organización, con el desempeño en sus puestos laborales.

Por otro lado, tenemos a Villegas (1997), que manifiesta que el seguimiento de los colaboradores se trata de una evaluación estructurado del colaborador en su actividad laboral, donde sale a denotar las fortalezas, falencias y actos que se reflejan en el rendimiento. Esto nos ayuda a examinar la realización de su labor y los frutos que está produciendo,

brindando una herramienta versátil para todas las jerarquías con las que cuenta la entidad y brindando la posibilidad de aplicar nuevas ideas y epistemologías para llevar a cabo cualquier actividad laboral. (Pág.189)

El significado que tiene para el investigador es que el seguimiento de evaluación entiende la valoración del desarrollo laboral como un instrumento fiable para la empresa, por el hecho que adapta al colaborador a su puesto, asimismo ayuda en las interacciones entre los miembros, colaboradores y superiores, por ello los procedimientos para evaluar su desarrollo deben tener conexión directa de acuerdo al puesto con el fin que esta tenga fiabilidad para tomar decisiones como los estímulos salariales, ascensos o capacitaciones.

2.3. Marco conceptual

Clima organizacional

Viene a denotarse como las características o atributos que presenta un entorno en el cual interaccionas y te desarrollas laboralmente, ya que este influye en su sentir y manera de actuar.

Estructura

Hace referencia a la impresión que se proyecta en los colaboradores de una entidad con respecto a la normatividad, metodologías, tramitaciones y entre otras formalidades en las que se ve implicado el colaborador en el desarrollo de sus actividades.

Autonomía

Capacidad con las que disponen los colaboradores o la organización, en la que pueden tomar decisiones y accionar bajo su responsabilidad y según su juicio, sin tener en cuenta a terceros.

Recompensa

Se basa en la impresión que se genera en los trabajadores por la compensación que se le otorga de acuerdo a sus actividades realizadas, no solo contempla llegar a ofrecer un sueldo razonable, sino que también brindar estimulaciones complementarias buscando generar la motivación en sus colaboradores para que haya un mejor rendimiento laboral.

Identidad

Este aspecto alude a la percepción de familiaridad y pertenencia que puede tener un colaborador con su entidad laboral, a la vez nos sirve como indicador del nivel de compromiso que tienen los colaboradores con el logro de las metas que tiene la organización.

Comunicación interpersonal

Se desarrolla por la interacción de dos individuos, cada uno desarrolla mensajes en contestación del emisor, de la misma manera el emisor genera mensajes en respuesta al receptor, generando una conversación, donde se llevan preguntas y respuestas.

Desempeño laboral

Se conceptualiza como el esfuerzo de los trabajadores y el accionar de estos al desarrollar sus tareas laborales que implica su puesto en la organización, esto da a conocer la buena disposición de los colaboradores.

Eficacia

Es la métrica del nivel de ejecución para realizar los objetivos de la organización, es decir en qué porcentaje o cantidad lleva desarrollando los objetivos planteados.

CAPÍTULO III : MÉTODO

3.1. Tipo de investigación.

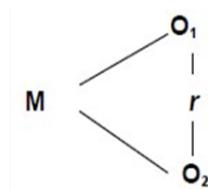
Se optó por el tipo básico.

Tomando como referencia a Hernández (2006), nos menciona los tipos de indagación, de los cuales se ha determinado que nuestro estudio es correlacional, puesto que la finalidad fundamental del estudio es establecer la conexión existente entre los dos temas aludidos, las variables, que son el entorno de trabajo y el rendimiento de sus colaboradores en la GDES de la MPMN – Moquegua.

3.2. Diseño de investigación.

En cuanto al diseño, se determinó como un estudio no experimental, ya que no existe manejo sobre la variable independiente, contando con 2 variables nuestro estudio. Asimismo, es de corte transversal porque la recaudación de los resultados se da en un momento determinado. Su nivel del estudio se define como descriptivo correlacional, ya que busca definir el nivel de conexión entre los dos conceptos de estudio, que son el clima o entorno de trabajo y el rendimiento de sus colaboradores de la MPMNM.

Así también Toro y Parra (2006), expresa que el diseño de una indagación basada en conseguir data y al no incidir el indagador en la conducta de las variables, es considerada como no experimental. En otras palabras, su finalidad es establecer la conexión entre las variables, de manera transparente y real a sus comportamientos, sin ser alteradas (p.158).



Donde:

M: muestra de estudio

O1: variable: Clima organizacional

r: relación entre ambas variables.

O2: variable: Desempeño laboral

3.3. Población y muestra.

Población

El estudioso Arias (2012) la define como el conjunto determinado e indeterminado de componentes con aspectos en común pudiendo ser prolongado a las finalidades de la indagación (p.65). Así también Carrasco (2005) lo describe como la agrupación de todos los aspectos que son parte del entorno donde se lleva a cabo la indagación. (p.45)

En el desarrollo del estudio de la indagación, se toma una población de 24 colaboradores de la GDES de la MPMN – Moquegua, 2021.

Muestra

Para llevar a cabo esta indagación se definió una muestra conformada por todos los colaboradores de la GDES de la MPMN – Moquegua, Ya que la población de indagación no es tan considerable, por ello la muestra es igual a la población, siendo 24 los individuos que la conforman (gerentes, subgerentes, superiores de áreas, asistentes, auxiliares, entre otros). Cuando existe una baja cantidad de individuos para la indagación, ya no es fundamental sacar una muestra, sino que se desarrolla la indagación en base a toda la población, pudiendo ser denominada como una muestra censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

En relación a Arias (2012) la encuesta, sea por muestra o normal, es considerada como una planificación, pudiendo ser de manera oral o escrita, teniendo por finalidad conseguir data. Para el desarrollo de este estudio se escogió la encuesta como técnica para llevar a cabo la indagación, esta se fundamenta en las expresiones arrojadas por una muestra que represente a la población determinada y nos dé a conocer las posiciones, críticas, convicciones, y más aspectos.

Instrumento

Conforme a Arístides (2012) el instrumento más conocido en cuanto a lo cuantitativo, es el cuestionario, este es usado para recabar datos significativos para los estudios, este fue creado para medir y generalizar la data, homogeneizando el proceso para entrevistar. En este estudio el cuestionario fue usado como instrumento, que contiene interrogantes basadas en una estructura.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Dado el compendio informativo con los recursos optados, posteriormente se usa en seguida un estadístico llamado spss encargado del procesamiento de todos los datos, a fin de realizar la visualización y análisis de cada resultado obtenido de las dimensiones y variables en cuestión se da a conocer en gráficos y tablas. Este estadístico por otro lado se empleará para comprobar la hipótesis que se planteó, considerando a Spearman.

CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variable.

Tabla 2

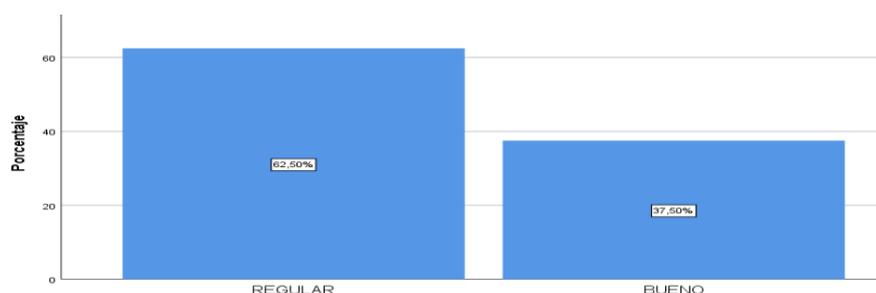
Niveles de la variable Clima organizacional.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	15	62,5
BUENO	9	37,5
Total	24	100,0

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución.

Figura 1

Niveles de la variable Clima organizacional.



Interpretación

Apreciamos que el clima organizacional se halla en una categoría regular con un 62% según los encuestados, estos resultados los muestra la tabla 01. Lo que se entiende que es necesario que se siga trabajando en este aspecto para mejorar la apreciación que les ha generado a los colaboradores de esta municipalidad, de acuerdo a las particularidades y circunstancias de su ambiente de trabajo.

Tabla 3

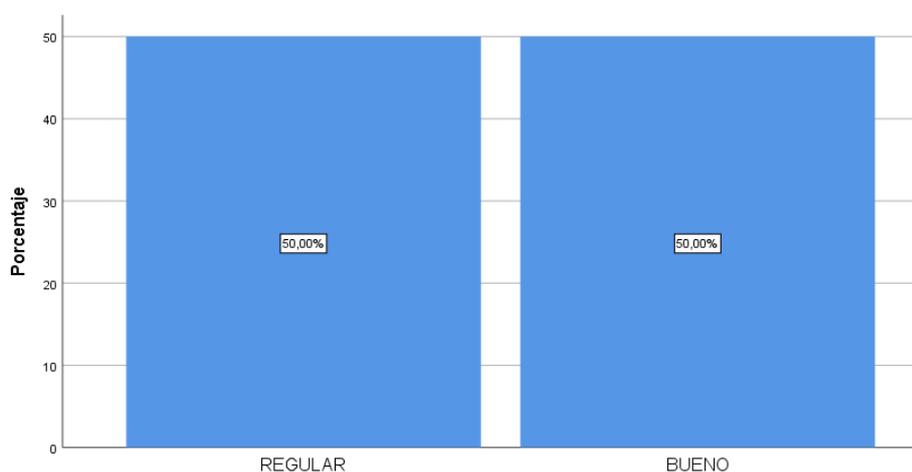
Niveles de la dimensión estructura.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	12	50,0
BUENO	12	50,0
Total	24	100,0

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución.

Figura 2

Niveles de la dimensión estructura.



Interpretación:

Apreciamos que según los encuestados la dimensión estructura se halla en una posición buena con un 50% y regular con el mismo porcentaje, estos resultados los muestra la tabla 02. Ello significa que la municipalidad aún tiene que trabajar para darles todas las facilidades a sus trabajadores tomando en cuenta las normas, formalidades, métodos y otros infortunitos que podrían hacer frente en la realización de sus tareas

Tabla 4

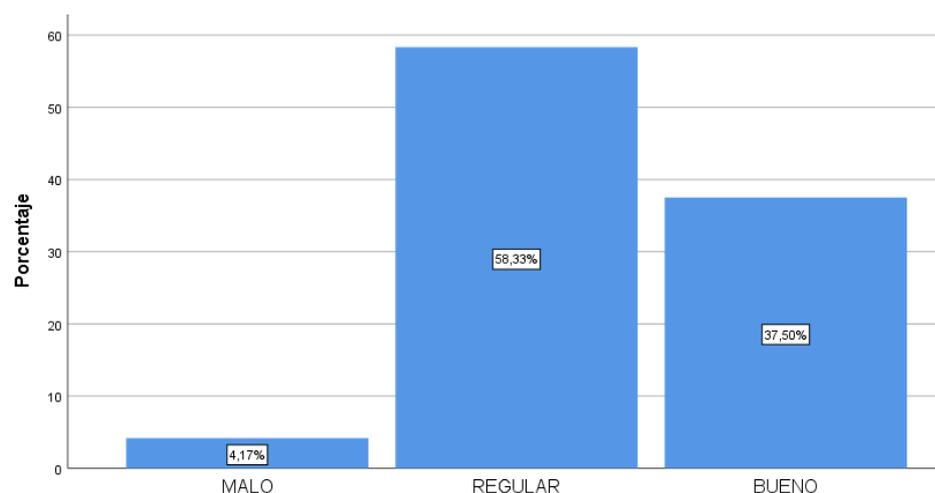
Niveles de la dimensión autonomía.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MALO	1	4,2
REGULAR	14	58,3
BUENO	9	37,5
Total	24	100,0

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución.

Figura 3

Niveles de la dimensión autonomía.



Interpretación:

Apreciamos que según los encuestados la dimensión autonomía se encuentra en una categoría regular con un 58%, estos resultados los muestra la tabla 03. Ello significa que la municipalidad necesita mejorar en la confianza que siente por sus colaboradores que se puede ver reflejada en la autonomía que les da para que tomen las decisiones que crean convenientes en el desarrollo de sus actividades.

Tabla 5

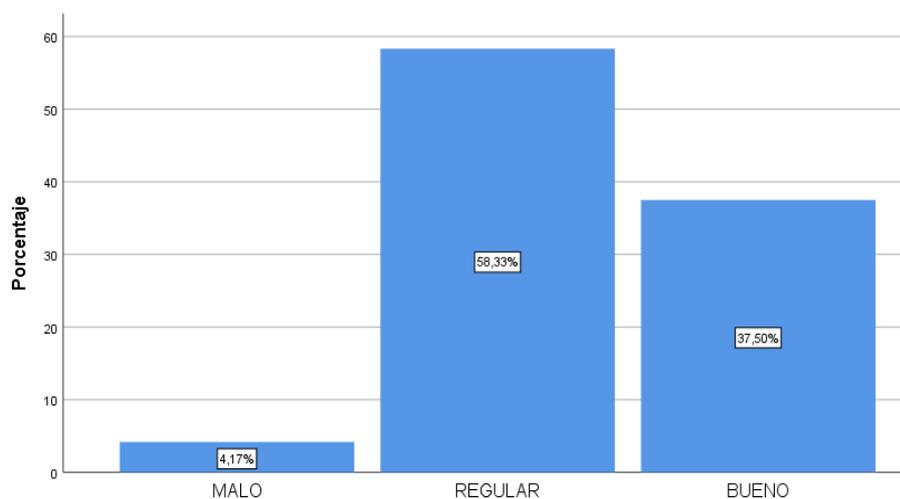
Niveles de la dimensión relaciones interpersonales.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MALO	1	4,2
REGULAR	14	58,3
BUENO	9	37,5
Total	24	100,0

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución.

Figura 4

Niveles de la dimensión relaciones interpersonales.



Interpretación:

Apreciamos que la dimensión relaciones interpersonales expone una categoría regular en un 58%, estos resultados los muestra la tabla 04. Lo que demuestra la municipalidad aún tiene que trabajar en este aspecto, puesto que ello trata de la consecuencia que trae un entorno favorable y de las buenas relaciones sociales entre los colaboradores y los directivos en el entorno laboral e individual, en otras palabras, consiste en el buscar compartir y trabajar en grupo para alcanzar los resultados trazados de la entidad.

Tabla 6

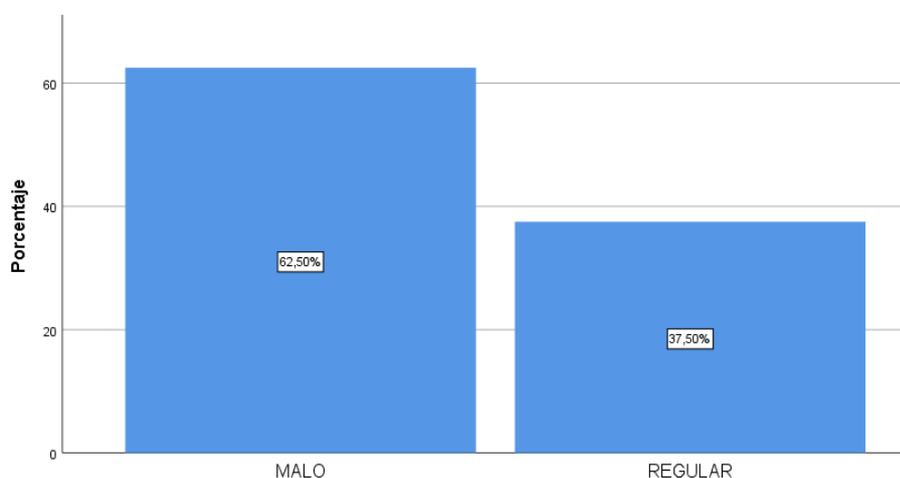
Niveles de la dimensión recompensa.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MALO	15	62,5
REGULAR	9	37,5
Total	24	100,0

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución.

Figura 5

Niveles de la dimensión recompensa.



Interpretación:

Apreciamos que se halla en una mala categoría la dimensión recompensa en un 62%, estos resultados los muestra tabla 05. Lo que evidencia que los trabajadores perciben que la compensación que la municipalidad les ofrece no es la más apropiada ya que se trata de una entidad estatal. Por este motivo debería trabajar en este aspecto para mejorar pues bien se sabe que un trabajador bien recompensado realiza mejor sus actividades.

Tabla 7

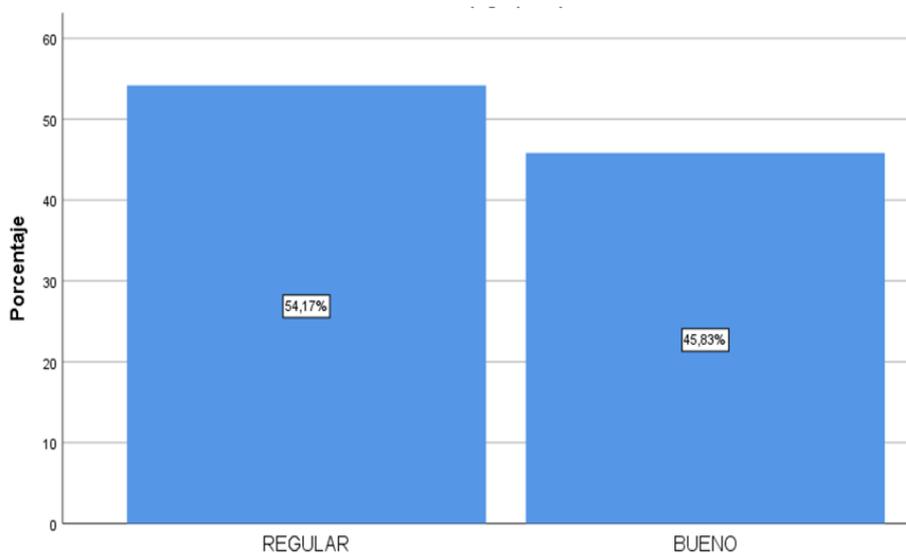
Niveles de la dimensión identidad.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	13	54,2
BUENO	11	45,8
Total	24	100,0

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución.

Figura 6

Niveles de la dimensión identidad.



Interpretación:

Apreciamos que se halla en una categoría regular en un 54% la dimensión identidad, estos resultados los muestra tabla 06. Lo que evidencia que los encuestados se sienten poco identificados con la municipalidad, lo cual requiere que esta trabaje para fortalecer su identidad brindándoles confianza y consolidando las buenas relaciones con todo el equipo de trabajo.

Tabla 8

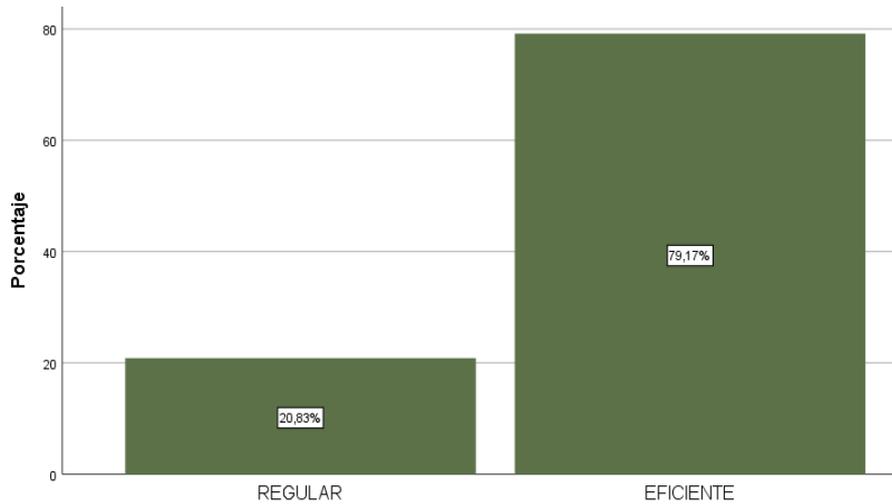
Niveles de la variable Desempeño laboral.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	5	62,5
EFICIENTE	19	37,5
Total	24	100,0

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución.

Figura 7

Niveles de la variable Desempeño laboral.



Interpretación:

Apreciamos que se ubica en una categoría regular la variable DL con un 62%, estos resultados los muestra tabla 07. Entendiéndose que la municipalidad aún le falta trabajar en este aspecto teniendo en cuenta que ello hace referencia al desenvolvimiento de los trabajadores dentro de su centro laboral a fin de cumplir sus responsabilidades, para ello es necesario que se adapte a las políticas y estatutos que se rigen en la entidad, así pueda ser eficaz y eficiente.

Tabla 9

Niveles de la dimensión desenvolvimiento.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	15	62,5
EFICIENTE	9	37,5
Total	24	100,0

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución.

Figura 8

Niveles de la dimensión desenvolvimiento.



Interpretación:

Apreciamos que se encuentra en una categoría regular la dimensión desenvolvimiento con un 62%, estos resultados los muestra tabla 08. Entendiéndose la municipalidad tiene que trabajar para que sus trabajadores mejoren su desenvolvimiento dándoles acompañamiento por parte de los directivos o permitiéndoles que se desarrollen mas no limitarlos.

Tabla 10

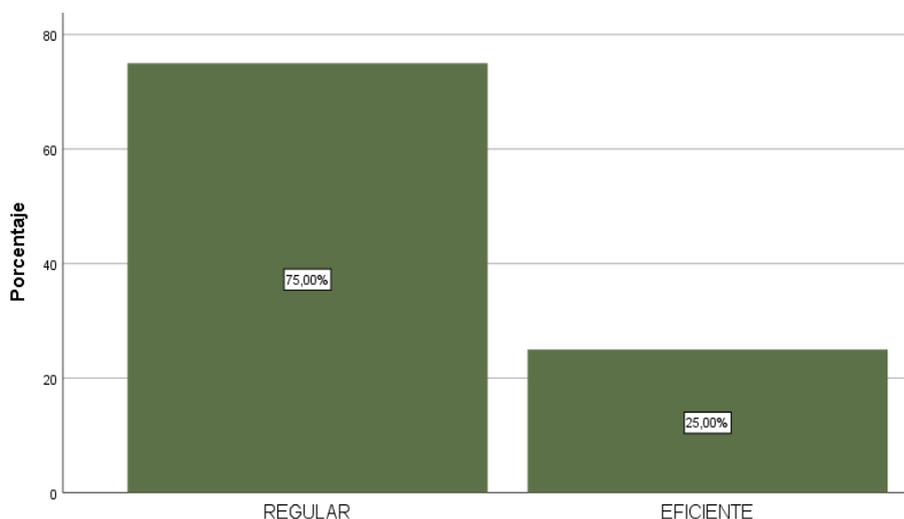
Niveles de la dimensión capacidad laboral.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	18	75,0
EFICIENTE	6	25,0
Total	24	100,0

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución.

Figura 9

Niveles de la dimensión capacidad laboral.



Interpretación:

Apreciamos que según el personal encuestado se encuentra en una categoría regular la dimensión capacidad laboral con un 75%, estos resultados los muestra tabla 09. Entendiéndose que la municipalidad aún tiene que mejorar puesto que ello es mostrado en las actitudes que los trabajadores tienen en una determinada organización, se puede apreciar por el tiempo en que vienen trabajando, habilidades, conocimientos a fin de ejecutar sus responsabilidades.

Tabla 11

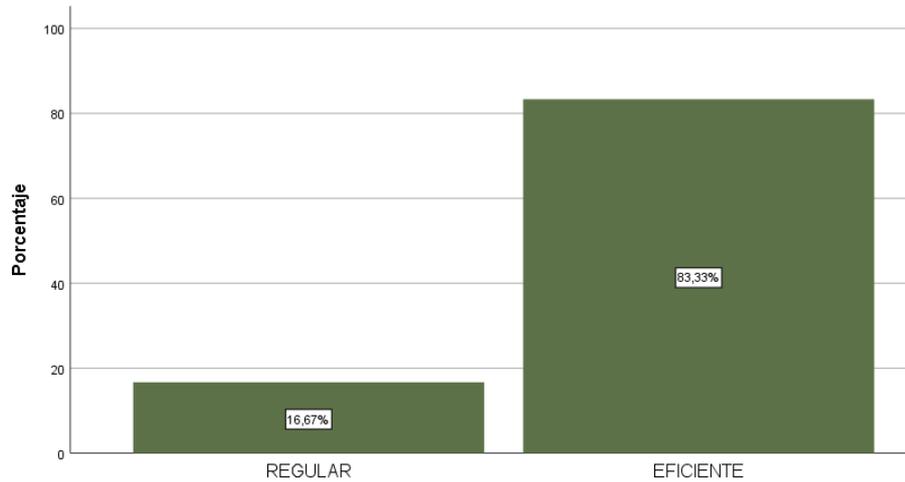
Niveles de la dimensión eficacia.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	4	16,7
EFICIENTE	20	83,3
Total	24	100,0

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución.

Figura 10

Niveles de la dimensión eficacia.



Interpretación:

Apreciamos que se encuentra en un nivel eficiente la dimensión eficacia con un 83%, estos resultados los muestra tabla 10. Entendiéndose que la empresa tiene un buen manejo de esta dimensión puesto que se enfoca que los trabajadores deban ejecutar, usar y realizar las tareas propuestas y efectuar un manejo óptimo de los medios que se tengan a disposición, porque posibilitara analizar su esfuerzo y desempeño, en un tiempo determinado y así conseguir los propósitos de la empresa.

Tabla 12

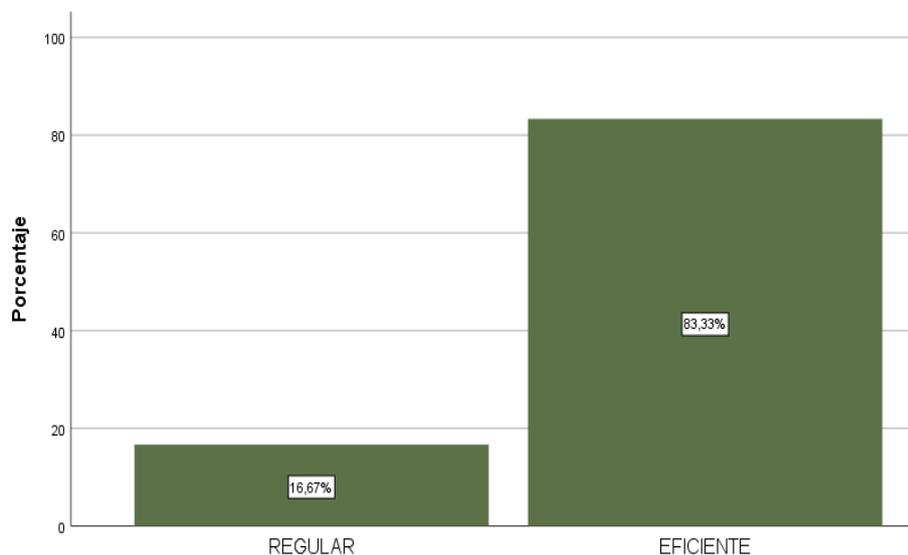
Niveles de la dimensión perfil del trabajador.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	4	16,7
EFICIENTE	20	83,3
Total	24	100,0

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución.

Figura 11

Niveles de la dimensión perfil del trabajador.



Interpretación:

Apreciamos que se encuentra en un nivel regular la dimensión perfil del trabajador con un 83%, estos resultados los muestra tabla 11. Reflejando buenas prácticas en este aspecto, lo que significa la municipalidad considera las conductas de las personas y las cualidades que tiene, asimismo toma en cuenta los años de experiencia, identificación, sexo ya que ello en la institución repercute.

4.2. Contrastación de hipótesis.

Hipótesis general

H_i: Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la MPMN, Moquegua, 2021.

H_o: No existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la MPMN, Moquegua, 2021.

Tabla 13

Correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral.

		CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,422**
		N	24
Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,422**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En este caso se determina que el clima organizacional y el desempeño laboral se relacionan positivamente, lo cual fue comprobado por Rho de Spearman $r=0,422$ es decir que las dos variables se relacionan de manera positiva moderada, este resultado es acorde con el $0,040 < 0,05$ como “sig (bilateral), por ende, la H_o es rechazada.

Hipótesis específica 01:

H_i: Existe relación entre la estructura y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la MPMN, Moquegua, 2021.

H_o: No existe relación entre la estructura y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la MPMN, Moquegua, 2021.

Tabla 14

Correlación entre la dimensión estructura y la variable desempeño laboral.

		DESEMPEÑO LABORAL	Estructura	
Rho de	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	1,000	,105**
	LABORAL	Sig. (bilateral)	.	,020
		N	24	24
Spearman	Estructura	Coefficiente de correlación	,105**	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En este caso se determina que la dimensión estructura y la variable desempeño laboral se relacionan positivamente. Ello es corroborado a través de la valorización Rho de Spearman $r=0,105$ es decir los dos conceptos se relacionan de manera positiva muy baja, este resultado es acorde a $0,020 < 0,05$ por ende la H_o es rechazada

Hipótesis específica 02:

H_i: Existe relación entre la autonomía y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la MPMN, Moquegua, 2021.

H_o: No existe relación entre la autonomía y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la MPMN, Moquegua, 2021.

Tabla 15

Correlación entre la dimensión autonomía y la variable desempeño laboral.

		DESEMPEÑO LABORAL	Autonomía	
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,432**
		Sig. (bilateral)	.	,035
		N	24	24
Spearman	Autonomía	Coefficiente de correlación	,432**	1,000
		Sig. (bilateral)	,035	.
		N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En este caso se determina que la dimensión autonomía y la variable desempeño laboral se relacionan positivamente, lo cual fue comprobado por Rho de Spearman $r=0,432$ es decir que los dos conceptos se relacionan de manera positiva moderada, este resultado es acorde a $0,035 < 0,05$ como sig (bilateral), por ende, la H_o es rechazada.

Hipótesis específica 03:

H_i: Existe relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la MPNM, Moquegua, 2021.

H₀: No existe relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la MPNM, Moquegua, 2021.

Tabla 16

Correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable desempeño laboral.

			DESEMPEÑO LABORAL	Relaciones interpersonales
Rho de	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,289**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,289**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En este caso se determina que la dimensión relaciones interpersonales y la variable desempeño laboral se relacionan positivamente, lo cual fue comprobado por Rho de Spearman $r=0,289$ dando a conocer que entre los dos conceptos se relacionan de manera positiva muy baja, este resultado es acorde a $0,00 < 0,05$ como sig (bilateral), por ende, la H₀ es rechazada

Hipótesis específica 04:

H_i: Existe relación entre la recompensa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la MPMN, Moquegua, 2021.

H_o: No existe relación entre la recompensa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la MPMN, Moquegua, 2021.

Tabla 17

Correlación entre la dimensión recompensa y la variable desempeño laboral.

		DESEMPEÑO LABORAL	Recompensa
Rho de	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	,137**
	LABORAL	Sig. (bilateral)	,000
		N	24
Spearman	Recompensa	Coefficiente de correlación	,137**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En este caso se determina que la dimensión recompensa y la variable desempeño laboral se relacionan positivamente, lo cual fue comprobado por Rho de Spearman $r=0,137$ es decir que entre los dos conceptos se relacionan de manera positiva muy baja, este resultado es acorde a $0,00 < 0,05$ como sig (bilateral), por ende, la H_o es rechazada.

Hipótesis específica 05:

H_i: Existe relación entre la identidad y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la MPMN, Moquegua, 2021.

H_o: No Existe relación entre la identidad y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la MPMN, Moquegua, 2021.

Tabla 18

Correlación entre dimensión identidad y la variable desempeño laboral.

		DESEMPEÑO LABORAL	Identidad
Rho de	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	1,000
	LABORAL	Sig. (bilateral)	,602**
		N	.
Spearman			,002
	Identidad	Coefficiente de correlación	24
		Sig. (bilateral)	24
		N	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En este caso se determina que la dimensión identidad y la variable desempeño laboral se relacionan positiva y significativamente, lo cual fue comprobado por Rho de Spearman $r=0,602$ es decir que entre los dos conceptos se relacionan de manera positiva alta, este resultado es acorde a $0,002 < 0,05$ como sig (bilateral), por ende, la H_o es rechazada.

4.3. Discusión de resultados

Acorde con Chiavenato (2017) señala que el entono de trabajo es la manera en la que se sienten sus trabajadores en ella y los materiales que se les facilita y son necesarios para poder llevar a cabo sus actividades cotidianas, con el propósito que disfruten y resulte una convivencia placentera en el entorno laboral. Asimismo, Palma (2004, p.9) que la define como la apreciación que les ha generado a los colaboradores, de una institución o empresa, de acuerdo a las particularidades y circunstancias de su ambiente de trabajo, con respecto a factores que guardan relación con el crecimiento personal, implicancia, conexión con los directivos, comunicación en la entidad y la situación tanto física como material.

Por su parte el autor Castillo (2017) presento su tesis que fue pre experimental enfocado a la totalidad de 26 sujetos como muestra, ello se realizó mediante el empleo de un cuestionario de encuesta fin de recaudar la data. Así finalmente se determinó como conclusión: los resultados indican entre los colaboradores el clima no es fluido ni claro, lo cual viene afectando de manera directa a la entidad ya que se limita que los trabajadores participen adecuadamente y colaboren en el buen desempeño institucional.

Además, se presentan a Castañeda y Bautista, (2016) en Lima Perú, quienes realizaron una investigación en la cual su fundamento fue el diseño pre experimental, aquí los sujetos que se les consideró como conjunto muestral fueron 30. Los autores optaron por el uso del listado de cotejo y la observación. De esta manera se llegó a delimitar lo siguiente: se halla un óptimo clima organizacional que optimiza el desempeño del personal que viene desempeñando sus funciones en el municipio mencionado, por otra parte, resultaron significativas las tácticas de tareas corporativas a fin de mejorar el ambiente y la organización dentro de la entidad estatal.

Se encuentra coincidencias de estos antecedentes mentados con nuestro estudio ya que el clima organizacional se ubica en una regular categoría con un 62%, entendiéndose que es necesario que se siga trabajando en este aspecto para mejorar la apreciación que les ha generado

a los colaboradores de esta municipalidad, de acuerdo a las particularidades y circunstancias de su ambiente de trabajo.

De acuerdo con v Palmar R, Valero u, y Jhoan (2014) el desempeño laboral consiste en cómo se desenvuelve un trabajador dentro de su centro laboral a fin de cumplir sus responsabilidades, para ello es necesario que se adapte a las políticas y estatutos que se rigen en la entidad, así pueda ser eficaz y eficiente. (p.166) Esta definición proporciona una idea referida a que el empleado debe conseguir sus metas trazadas. Además, tenemos a Chiavenato (2017) quien lo define como el resultado del modo de ser de cada colaborador y su consecución de los objetivos para su desempeño en relación a los aspectos propios como conocimientos, habilidades y destrezas, por ende, el desempeño de las labores es considerado una fortaleza que una determinada organización. posee.

Respecto a ello acorde con los resultados del presente estudio se encuentran en un nivel regular la variable DL con un 62% entendiéndose que la municipalidad aún le falta trabajar en este aspecto teniendo en cuenta que ello hace referencia al desenvolvimiento de los trabajadores dentro de su centro laboral a fin de cumplir sus responsabilidades, para ello es necesario que se adapte a las políticas y estatutos que se rigen en la entidad, así pueda ser eficaz y eficiente.

Por otra parte, también se halló como resultado que las variables presentan un vínculo positivo moderado lo cual se corrobora con el valor $r=0,564$ según Spearman; en este caso nos referimos al clima organizacional y desempeño laboral como variables. Estos datos se dan a conocer en la tabla 12.

En este sentido se presentan tres de los antecedentes donde se encuentran coincidencias similares el cual es Quispe (2015) con su indagación en la cual se buscó definir la posible conexión entre estos dos factores que don el entorno de trabajo y el desarrollo de sus asalariados de la institución municipal. Mediante una indagación cuantitativa y aplicativa,

no experimental, de manera descriptiva correlacional; el desarrollo se aplicó a una muestra de 64 asalariados de la MDP - Andahuaylas. Con la utilización de cuestionarios, uno por cada variable que se pretende analizar, validados y con confiabilidad. Llegando a la finalidad que está presente una conexión entre el entorno de trabajo y el desarrollo de los asalariados, siendo esta directa y resaltante; esto se puede ver reflejado en lo que arroja la indagación descriptiva que nos dice que los asalariados notan un entorno negativo y un bajo grado de desarrollo en ellos.

Otro es Cherres (2018) realizó su estudio donde tomó como base el diseño descriptivo correlacional. Fueron 16 individuos a quienes se les considero muestra, esos sujetos colaboraron con el llenado del cuestionario optado como instrumento. Sobre el método empleado, se consideró la comprobación de los conocimientos teóricos y el compendio de la data. Dando como conclusión que tanto el desempeño laboral como el clima organizacional se vinculan de modo significativo y directo con una valorización de Pearson 0,857, además resulta que ambos vienen desarrollándose adecuadamente ya que se halla un ambiente armónico, se aplica el compañerismo lo cual viene fortaleciendo a todo el equipo de la institución.

Y por último Pérez (2014) realizó una indagación sobre el entorno de trabajo y su repercusión en el desarrollo de sus colaboradores del MIES, Dirección provincial Pichincha. En ella se buscaba definir la conexión entre estos dos temas, que son el entorno de trabajo y el desarrollo del personal del MIES. Se llevo a cabo por medio de una óptica cuantitativa, con una indagación descriptiva correlacional, mediante un procedimiento hipotético deductivo; para llevarla a cabo se hizo mediante una muestra a 50 individuos, de modelo censal. Para recoger la data se empleó la encuesta, mediante el cuestionario. Esta indagación pudo llegar a la terminación que hay conexión entre el entorno de trabajo y el desarrollo de sus colaboradores; existiendo repercusión del entorno en el grado de desarrollo de su personal. En los tres casos se hallan coincidencias referentes a nuestro estudio.

CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones. -

PRIMERO: Referente a la correlación del clima organizacional y desempeño laboral, resultó ser positiva esto fue confirmado a través del valor Rho de Spearman $r=0,422$, en otros términos, esta relación se califica como positiva moderada.

SEGUNDO: En cuanto a la correlación de la dimensión estructura con la variable desempeño laboral, resultó ser positiva esto fue confirmado a través del valor Rho de Spearman $r=0,105$, en otros términos, esta relación se califica como positiva muy baja.

TERCERO: En cuanto a la correlación de la dimensión autonomía y la variable desempeño laboral, resultó ser positiva esto fue confirmado a través del valor Rho de Spearman $r=0,432$, en otros términos, esta relación se califica como positiva moderada.

CUARTO: En cuanto a la correlación de la dimensión relaciones interpersonales y la variable desempeño laboral, resultó ser positiva esto fue confirmado a través del valor Rho de Spearman $r=0,289$, en otros términos, esta relación se califica como positiva muy baja.

QUINTA: En cuanto a la correlación de la dimensión recompensa y la variable desempeño laboral, resultó ser positiva esto fue confirmado a través del valor Rho de Spearman $r=0,137$, en otros términos, esta relación se califica como positiva muy baja.

SEXTA: En cuanto a la correlación de la dimensión identidad y la variable desempeño laboral, resultó ser positiva y representativa esto fue confirmado a través del valor Rho de Spearman $r=0,602$, en otros términos, esta relación se califica como positiva alta.

5.2. Recomendaciones

Al directivo de la gerencia GDES de la MPMN – Moquegua, se le sugiere desarrollar políticas de adiestramiento y capacitación como talleres a fin de promover un clima organizacional adecuado con la finalidad de que el personal sienta satisfacción, perciba que es valorado y así fortalecer su compromiso con la entidad y las tareas que realiza.

Se sugiere a los directivos de esta gerencia compartir a sus trabajadores los valores, misión y visión de la municipalidad, asimismo las estrategias, políticas para llegar a desarrollar sus responsabilidades y funciones, por ende, contribuirá en la consecución de los propósitos institucionales.

Respecto al desempeño laboral para poder mejorar se sugiere mantener a los colaboradores motivados a fin de que esta entidad consiga los resultados anhelados, así este personal entienda las tareas a efectuar en su puesto de trabajo, los procedimientos a proseguir y en especial las metas a conseguir.

Se recomienda a fin de fortalecer la coordinación de esta gerencia con las demás, poner en práctica un buzón donde los trabajadores puedan dar a conocer sus sugerencias e inquietudes. Entonces al tener accesibilidad a estos datos, entre los colaboradores y funcionarios surgirá la comunicación para proponer sus ideas y dar respuesta a las inquietudes.

A los directivos de la gerencia se aconseja fortalecer los procedimientos de comunicación eficaz, de esa manera impulsar el trabajo en grupo, mejorar el ambiente para que este sea propicio y las relaciones buenas entre compañeros de trabajo.

Como en este caso se trata de una institución del Estado no se otorgan incentivos a los trabajadores por su buen desenvolvimiento, lo cual origina que estos se sientan desalentados. En base a ello se recomienda que sus sueldos sean de acuerdo a sus cargos, asimismo sus especialidades, su experiencia. De este modo se conseguiría la valoración y equidad, con respecto a la remuneración.

BIBLIOGRAFÍA.

- Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación introducción a la metodología científica. Venezuela: Editorial Episteme.
- Arias, F. y Heredia, V. (2009). Administración de recursos humanos para el alto desempeño. Editorial Trillas, México.
- Arístides, V. H. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Lima.
- Bittel, A. (2014). Administration del Personal. Editorial FALD.
- Brief, S. (1998) Survey of Organizations. Ann Arbor, M.I.: University of Michigan.
- Brunet L (1999). El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias. México: Editorial Trillas.
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica. Lima: San Marcos.
- Castañeda, F. y Bautista, D. (2016) Las técnicas de trabajo corporativo en el mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho. Tesis de maestría. Universidad La Católica. Lima. Perú.
- Castells M. (2015), El Cambio Social en la Sociedad red en la Era de la información: Economía, Sociedad y Cultura Siglo XXI. Editores México.
- Castillo, M. (2017) Análisis de la comunicación horizontal en el mejoramiento del clima organizacional de la municipalidad del Estado de Carabobo. Tesis de maestría. Universidad de Venezuela. Venezuela.
- Cherres, R. (2018) Relación de la gestión administrativa y el clima organizacional de la municipalidad de Íllimo – Lambayeque. Tesis de grado. Universidad Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque. Perú.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (Tercera edición ed.). (J. Mares, Ed., & P. Mascaró, Trad.) México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017) Administración de Recursos Humanos. México: Mac Graw Hill.

- Chiavenato, I. (1994). *Administración*. Editorial San Marcos, Lima.
- Colquitt, J., LePine, J., y Wesson, M (2015) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Ed Mc Graw Hill
- Faria, F. (1995). *Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral*. México, D.F: Noriega Editores.
- Figuroa, L. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una institución gubernamental*. Tesis para optar el Título de Psicóloga Industrial/Organizacional en el Grado Académico de Licenciada. Facultad de Humanidades. Universidad Rafael Landívar. Guatemala de la Asunción.
- Gan, F. & Berbel, G. (2011). *Manual de Recursos Humanos*. Barcelona: Editorial UOC.
- Goncalves, A. (2000). *El Clima como término Organizacional*. Bogotá: Sociedad Latinoamericana para la Calidad.
- Griffin, R. & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones*. México DF: CENGAGE Learning.
- Hernández Sampiere, R. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Litwin, G. & Stringer, R. (1968) *Motivation and Organizational Climate*. Boston, USA: Division of Research Graduate Sc.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Palma, S. (2004). *Manual escala clima laboral*. Lima: URP
- Palmar, R., Valero, U., & Jhoan, M. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes*. ESpacios Públicos, 166-168.
- Pérez, F. (2014). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño de los trabajadores del MIES, Dirección provincial Pichincha, Ecuador*. Tesis para obtener el Título de Psicología Industrial. Universidad Central del Ecuador. Quito. Ecuador.

- Pérez, J. y Flores, R. (2013). Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud. *Ciencia y trabajo*, 15, pp.133-139.
- Pérez Montejo, A. (2009). Propuesta de un Sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa Manufacturera. Versión electrónica] recuperado, 20, 06-16.
- Quispe, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración de Empresas. Facultad de Ciencias de la Empresa. Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas. Perú.
- Ramos, D. (2012). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. Bogotá: UNAD
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. México DF: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2014). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.
- Soto, J. (2011). Estilos de liderazgo y clima laboral en trabajadores de una caja popular. Tesis maestría. Universidad Autónoma de Querétaro. México.
- Toro, I., & Parra, R. (2006). Metodología de la investigación. Colombia. Editorial Universidad.
- Villegas, J. M. (1997). Administración de Personal. (2da. Edición).