



Revista de Investigación en Gestión y Finanzas
<http://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/rigf>

ISSN: 2955-8441 (En línea)

Editada por:
Facultad de Ciencias Contables y Administrativas
de la Universidad Nacional del Altiplano



ARTICULO ORIGINAL

Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno 2021-2022

Organizational climate and work performance of the workers of the Provincial Municipality of Puno 2021-2022

Cesar Huanca Larico ¹

Universidad Nacional del Altiplano, Puno - Puno, Perú
cahuanca@epg.unap.edu.pe

Recibido: 26/06/2022 Aceptado: 01/08/2022 Publicado: 04/08/2022

PALABRAS CLAVE

clima organizacional,
desempeño laboral,
trabajadores
municipales.

RESUMEN. La investigación buscó demostrar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno 2021-2022. Fue de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de corte transversal y de diseño no experimental. Para su desarrollo se consideró como población a 77 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Puno y una muestra representativa de 64 trabajadores y se empleó el muestreo aleatorio simple. El resultado obtenido indica que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, ya que el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.447, con un sig. bilateral de 0.000 y menor al nivel de significancia de 0.05, lo que indica que mientras sea mejor la percepción del clima organizacional, será mayor el desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, con un nivel de confianza del 95% existe una suficiente evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna.

KEYWORDS

organizational climate,
job performance,
municipal workers.

ABSTRACT. The research sought to demonstrate the relationship of the organizational climate with the work performance of the workers of the Provincial Municipality of Puno 2021-2022. It was a quantitative approach, correlational level, cross-sectional and non-experimental design. For its development, 77 administrative workers of the Provincial Municipality of Puno and a representative sample of 64 workers were considered as a population, and simple random sampling was used. The result obtained indicates that the organizational climate is significantly related to the job performance of the workers of the Provincial Municipality of Puno, since the Pearson correlation coefficient was 0.447, with a sig. bilateral of 0.000 and less than the significance level of 0.05, which indicates that while the perception of the organizational climate is better, the work performance of the workers will be greater. Likewise, with a confidence level of 95%, there is sufficient empirical evidence to reject the null hypothesis, therefore, the alternative hypothesis was accepted.

¹ Contador Público Colegiado.



1. INTRODUCCIÓN

Las instituciones públicas actualmente están inmersas en cambios tecnológicos, sociales y económicos, y nadie duda, que del proceso de adaptación a estos se obtendrán las metas y logros propuestos, para la cual es fundamental disponer de personas con un óptimo desempeño laboral, para el beneficio de la entidad, pues ello consiguientemente permitirá cumplir con los objetivos de estos y brindar un servicio de calidad (Huanca, 2022).

El clima organizacional y desempeño laboral dentro de algunas gestiones municipales son variables que tienen poca importancia para los profesionales que son parte de esa gestión, cuya razón de ser es velar por los bienes del estado, manejar de manera apropiada los fondos del estado y brindar un servicio adecuado a la población. (Silva y Bautista, 2018), por ello es de suma importancia conocer y comprender el nivel de clima organizacional y desempeño laboral que se tiene en una entidad, ya que se constituyen como factores fundamentales para la misma.

El ambiente donde una persona desempeña su labor diariamente, el trato que un jefe puede tener con su subordinado, la relación entre el personal de la institución, todos estos elementos van conformando el llamado clima organizacional, el cual es un conjunto de propiedades que posee una organización las cuales son percibidas o experimentadas por los miembros que la integra y que influye en su comportamiento. (Vera y Suarez, 2018) por lo que, este puede ser un lazo o una limitación para el buen desempeño de la entidad, en virtud de que es la opinión que los integrantes se forman de la institución de la que son parte.

El desempeño laboral forma uno de los factores determinantes para el logro de las metas y objetivos trazados, por esta razón es de gran importancia que los trabajadores sean evaluados en función al trabajo elaborado, de manera que este resulte adecuado y corresponda con las necesidades de la institución. Sin embargo, la evaluación no es lo único importante para controlar y optimizar el desempeño laboral, un factor importante resulta ser el clima que la organización posea. Así lo demuestran estudios como el de (Domínguez, Ramírez y García, 2013) quienes afirmaron que una entidad que muestre un clima organizacional positivo generará en los trabajadores un grado de desempeño laboral en el mismo sentido.

2. MÉTODO

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo, aquí se “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández et al., 2014). Se hará uso de la estadística descriptiva e inferencial con la finalidad de medir las variables y contrastar la hipótesis de investigación respecto a las variables clima organizacional y desempeño laboral.

Por su alcance la investigación es correlacional. Para Hernández et al. (2014) menciona que el nivel correlacional. Es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas. Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos o casos en una variable, a partir del valor que poseen en las variables relacionadas.

Con la presente investigación se busca demostrar la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de estudio.

Por su momento fue transversal. No se manipuló la variable clima organizacional, ya que no se busca cambios en el desempeño laboral. El estudio se realizó con base a un problema ya ocurrido.

Población

La población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Hernández et al, 2014). La población de estudio está conformada por 77 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Puno 2021-2022.

Muestreo

De acuerdo a las características de la población de estudio, se empleó un muestreo probabilístico aleatorio simple, ya que se cuenta con un marco muestral definido. La muestra estará conformada por 64 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Puno 2021-2022.

Técnicas e instrumentos

De acuerdo a las características de la información se empleará como técnica la encuesta. Según Hernández et al. (2014) el instrumento de investigación son el “recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente”. Teniendo en cuenta el anterior comentario para el registro de la información se empleará como instrumento el cuestionario de tipo Likert, donde la variable clima organizacional estará compuesta por 20 ítems y la variable desempeño laboral por 20 ítems. Cuyas escalas de respuesta son: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.

3. RESULTADOS

Tabla1

Correlación de la Variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

		Clima organizacional	Desempeño laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,447**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	64	64
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,447**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	64	64

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

En la tabla 1 se visualiza que el valor calculado del sig. bilateral es igual 0,000 y menor al nivel de significancia 0,05, de acuerdo a nuestra regla de decisión se rechazará la hipótesis nula (Ho). Con un nivel de confianza del 95 % se afirma que existe una suficiente evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se afirma que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral. La prueba de correlación de Pearson encontrado es igual a 0,447 lo que indica que existe una relación levemente significativa

y positiva entre las variables. Conclusión, mientras mejor sea la percepción del clima organizacional, mayor será el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno

4. DISCUSIONES

Esta investigación tuvo como objetivo principal demostrar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno 2021-2022. Para su desarrollo se tomó como muestra a las opiniones de 64 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Puno durante el año 2021-2022.

Referente a la hipótesis general, el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno durante el año 2021-2022. La prueba de correlación de Pearson encontrado es igual a 0,447, el valor del sig. bilateral es igual 0,000 y menor al nivel de significancia de 0,05, lo que indica que existe una relación levemente significativa y positiva entre las variables. En otros términos, si el nivel de clima organizacional es adecuado o alto se reflejará en un alto nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno. Los resultados encontrados coinciden con los hallados por Meza (2018), quien halló que las variables clima organizacional y desempeño laboral se relacionan positivamente ya que el coeficiente de correlación hallado fue de 0,583 con un valor de p de 0,010, evaluado en los empleados de la Universidad Linda Vista de México que le permitió afirmar que, sí existe una relación entre el clima organizacional y desempeño y cuanto mejor sea el clima, tanto será mejor el desempeño laboral; Quispe (2015), concluyó que la estadística de correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral fue de 0,743, donde se demuestra que existe una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha – Andahuaylas.

Pastor (2018), concluyó que existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la empresa de combustible e hidrocarburos (PECSA) ya que el coeficiente de correlación fue de 0,94; Azan & Díaz (2019), concluyeron que existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Socopur S.A.C. de Tarapoto ya que el coeficiente de correlación hallado fue de 0,550; y por Surco (2018), concluyó que existe una relación positiva considerable entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sociedad de beneficencia pública de Puno ya que el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,751; lo que evidencia un crecimiento para ambas variables llevando a optimizar la calidad del trabajo y por ende un desempeño eficiente del personal.

5. CONCLUSIÓN

Considerando los resultados obtenidos se concluye que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno. La prueba de correlación de Pearson encontrada fue de 0,447 con un valor de sig. bilateral de 0,000 (menor a 0,05). Con un nivel de confianza del 95% se afirma que existe una suficiente evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y afirmamos que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral. Lo que indica que mientras sea mejor la percepción del clima organizacional, será mayor el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno.

BIBLIOGRAFÍA

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw-Hill.
- Meza, E. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas (Tesis de maestría). Universidad de Morelos, México.
- Surco, D. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sociedad de beneficencia pública de Puno – 2017 (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Azan, I. y Díaz, M. (2019). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Socopur S.A.C. – 2018 (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Tarapoto.
- Pastor, G. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustible e hidrocarburos, lima 2017 (Tesis de pregrado). Universidad san Ignacio de Loyola, Lima.
- Antúnez, Y. (2015). El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua (Tesis de Maestría). Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Bernal, I., Pedraza, N. y Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Estudios Gerenciales. 31(134), 8-19. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043002.pdf>
- Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Recuperado de <https://cutt.ly/kCc1DDF>
- Chiavenato, I. (2008). Gestión del Talento humano. México: Mc Graw Hill.
- Domínguez, L., Ramírez, A., y García, A. (2013) el clima laboral como elemento del compromiso organizacional. Revista de administración, 59- 70.
- Duran, C. (2015). El clima organizacional y el desempeño laboral d los funcionarios del área de balcón de servicios del gobierno autónomo descentralizado del municipio de Ambato (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Escandón, D. y Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. Estudios Gerenciales. 32(139), 137-145. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21246274004.pdf>
- Fiallo, D., Alvarado, P., y Soto, L. (2015). El clima organizacional dentro de una empresa. Revista Contribuciones a la Economía. <http://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>
- Gan, F., y Triginé, J. (2012). Clima laboral. <https://cutt.ly/VcC1VXP>
- Lagos, V. (2015). La motivación laboral y su influencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec (Tesis de Pregrado). Universidad del Bio Bio, Chile.
- Molina, L., Briones, I. y Arteaga, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. Dominio de las Ciencias. 02(04), 498-510.

- Palmar, R., y Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios públicos*, 17(39), 159-188. <http://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Palomino, M. y Peña R. (2016). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería veneplast Ltda (Tesis de pregrado). Universidad de Cartagena, Cartagena DT y C.
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (VE)*. XVI (3), 493-505. <http://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Sánchez, T. y García, L. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*. 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>