

Artículo Original / Original Article

Clima organizacional y gestión por resultados en una municipalidad provincial peruana

Organizational climate and management for results in a Peruvian provincial municipality

Lina Miluska Ramírez-Ascoy^{1*}; Seidy Janice Vela-Reátegui²; María Luisa Salazar-Apagüño³; Rosa Elena Cueto-Orbe⁴

¹ Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú

² Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú

³ Escuela de Posgrado, Universidad Científica del Perú, Tarapoto, Perú

⁴ Facultad de Contabilidad, Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, Perú

RESUMEN

La investigación buscó establecer la relación entre el clima organizacional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, Perú. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población fue de 506 trabajadores y la muestra fue de 193. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de clima organizacional fue medio en 49,7%, bajo en 29,5% y alto en 20,7%; la gestión por resultados, fue medio en 53,9%, bajo en 27,5% y alto en 18,7%. Concluyendo que existe relación entre el clima organizacional y la gestión por procesos en una municipalidad provincial peruana, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,993 (correlación positiva muy alta) y un p-valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.01); además, solo el 98.61% del clima organizacional influye en la gestión por resultados.

Palabras clave: comportamiento organizacional; estilo de dirección; gestión financiera; planeamiento estratégico

ABSTRACT

The research sought to establish the relationship between the organizational climate and management for results in the Provincial Municipality of San Martín, Peru. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population was 506 workers and the sample was 193. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of organizational climate was medium in 49.7%, low in 29.5% and high in 20.7%; management by results was medium in 53.9%, low in 27.5% and high in 18.7%. Concluding that there is a relationship between the organizational climate and process management in a Peruvian provincial municipality, since the statistical analysis of Spearman's Rho was 0.993 (very high positive correlation) and a p-value equal to 0.000 (p-value ≤ 0.01); In addition, only 98.61% of the organizational climate influences management by results.

Keywords: organizational behavior; management style; financial management; strategic planning

Cómo citar / Citation: Ramírez-Ascoy, L.M., Vela-Reátegui, S. J., Salazar-Apagüño, M. L., & Cueto-Orbe, R. E. (2023). Clima organizacional y gestión por resultados en una municipalidad provincial peruana. *UNAAACIENCIA-PERÚ*, 2(1), e36. <https://doi.org/10.56926/unaaaciencia.v2i1.36>

Recibido: 15/12/2022

Aceptado: 26/03/2023

Publicado: 20/04/2023

*Lina Miluska Ramírez Ascoy - lramirez@ucvvirtual.edu.pe (autora de correspondencia)



Los autores. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. INTRODUCCIÓN

La Gestión por Resultados (GpR) ha adquirido una relevancia significativa en instituciones gubernamentales y con fines de lucro. Esta práctica ha evolucionado de un enfoque tradicional a la incorporación de nuevas herramientas y técnicas contemporáneas, generando mejoras en la calidad de las operaciones en varios entes. Sin embargo, muchas entidades del sector público continúan gestionando sus procesos, actividades y procedimientos de la forma tradicional, ocasionando deficiencias en la gestión del personal. A su vez, se observa una falta de orientación clara hacia la gestión centrada en los resultados esperados, dando lugar a resultados insuficientes para promover el crecimiento económico y resolver las necesidades principales de la ciudadanía (Flores Tananta & Delgado Bardales, 2020; Pedraza Melo, 2018).

En América Latina, la GpR se considera un conjunto de cambios que buscan la mejora continua y la obtención de mejores resultados en las instituciones; no obstante, en el sector gubernamental, esta práctica presenta desafíos debido a la falta de eficiencia para lograr los resultados previstos. Además, en varios países de la región, incluyendo a Ecuador y Brasil, se han observado altos índices de corrupción, que impiden la implementación de programas y proyectos que promuevan la optimización de los recursos y capacidades disponibles (Choloquina Escobar, 2021). Por tanto, es evidente que se requiere un compromiso por parte de las autoridades gubernamentales para superar estos obstáculos y aprovechar plenamente los beneficios de la GpR (Vargas Merino & Zavaleta Chávez, 2020).

En el Perú, la aplicación de la GpR se considera un aliado estratégico para los colaboradores, ya que, como menciona Bernal González et al. (2020), el crecimiento organizacional se logra gracias a la suma de los resultados obtenidos a nivel de desempeño individual y grupal de los funcionarios, teniendo como estándares principales de trabajo la calidad y la atención oportuna. Empero, los cambios constantes y las nuevas necesidades han generado una problemática que requiere una gestión moderna. Es esencial que los procesos y actividades a ejecutar a corto plazo se alineen adecuadamente con las competencias de la fuerza laboral. Por ende, cada colaborador debe incorporar herramientas que promuevan una gestión eficiente como parte del proceso de mejora, lo que permitirá fortalecer la cultura y el ambiente de trabajo (Castro Mori & Delgado Bardales, 2020).

En el ámbito regional, la GpR en las instituciones gubernamentales requiere que sus postulados y conceptualizaciones sean ejecutados de manera apropiada, lo cual desencadena en un conjunto de logros que permiten vincular la eficiencia en el desarrollo de los procesos internos y externos de la entidad. Es fundamental que la información obtenida sobre la productividad de los colaboradores se utilice como medio para facilitar la toma de decisiones. Sin embargo, en las instituciones públicas regionales se observa el inadecuado uso de la GpR, ya que la estrategia actual de los funcionarios al ejecutar sus tareas no permite alcanzar los resultados previstos, generando altas inconsistencias. Además, los directivos no consideran la GpR como una herramienta para mejorar la capacidad de gasto y distribuir los recursos del tesoro público (Flores Tananta & Delgado Bardales, 2020).

Esta problemática fue identificada en la Municipalidad Provincial de San Martín, donde a pesar de contar con lineamientos y normativas establecidos, se han observado diversas dificultades relacionadas con la GpR. Entre ellas, destaca la falta de organización de la fuerza laboral, que ha

ocasionado alto índice de conflictos entre los colaboradores, desviando el objetivo central, afectando el desempeño y un ambiente laboral inadecuado. Además, la plana directiva y el representante de la jurisdicción han tenido importantes desaciertos en el cumplimiento de sus actividades, que ha resultado en una atención insuficiente de las altas demandas internas y externas.

Bajo este panorama, la presente investigación tiene como objetivo general analizar la relación entre el clima organizacional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín. Los objetivos específicos fueron: i) identificar el nivel del clima organizacional, ii) analizar el nivel de gestión por resultados y iii) estimar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y la gestión por resultados. La hipótesis general planteada es que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión por resultados en esta institución.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Diseño de investigación

Se llevó a cabo una investigación básica con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, cuyo objetivo fue aumentar los conocimientos existentes a través del análisis de nuevos hallazgos. Para ello, se emplearon cantidades numéricas que permitieron establecer el valor correlacional o incidencia de las variables estudiadas. Asimismo, se utilizó un nivel correlacional con el propósito de inferir el grado o intensidad de causa-efecto entre las variables mediante el uso de coeficientes estadísticos de correlación (Hernández Sampieri et al., 2014).

2.2. Población y muestra

La población estuvo compuesta por 506 trabajadores que laboraban en la Municipalidad Provincial de San Martín en el año 2022. Para seleccionar la muestra se utilizó un muestreo probabilístico de población finita, resultando en un total de 193 trabajadores incluidos en el estudio. Se establecieron criterios de inclusión que consideraron a los trabajadores nombrados y contratados en la institución con una permanencia mínima de 6 meses y que aceptaron participar voluntariamente. Por otro lado, se excluyó a los trabajadores que presentaban problemas de salud y a aquellos que no quisieron participar en la investigación, así como a los que no estaban disponibles en su centro de trabajo en el momento de la encuesta.

2.3. Instrumentos

Se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento se empleó un cuestionario. Para el caso de variable clima organizacional, constó de 16 enunciados, construido en base a tres dimensiones: i) comportamiento organizacional, ii) estructura organizacional, iii) estilo de dirección. En cuanto a la variable gestión por resultados; también constó de 16 enunciados construido en base a tres dimensiones: i) plan estratégico, ii) presupuesto por resultados, iii) gestión financiera. Para ambos casos, cada enunciado se evaluó en una escala de Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5. Las variables fueron medidas en tres niveles: bajo (16-39), medio (40-62) y alto (63-85), tomando en cuenta sus valores más altos y bajos.

La validez de los instrumentos fue evaluada por tres expertos, quienes realizaron una revisión detallada de cada cuestionario y emitieron un valor cuantitativo que determinó su grado de validez. En el primer instrumento, la validez reflejó un promedio de 4,76 con una coincidencia del 95,33% entre los criterios de los expertos. En el segundo instrumento, el promedio fue de 4,73 con una similitud del 94,66%. Por lo tanto, se garantizó una validez suficiente y alta.

La fiabilidad de los instrumentos fue evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, el cual debe ser igual o mayor a 0.7 (Hernández Sampieri et al., 2014). En el caso del instrumento de la variable clima organizacional, se obtuvo un resultado de 0.981, lo que indica una fiabilidad fuerte. Asimismo, el instrumento de la variable gestión por resultados obtuvo un resultado de 0.983, también con una fiabilidad fuerte. Los instrumentos pueden ser requeridos a la autora de correspondencia.

2.4. Análisis de datos

Los datos recopilados fueron tabulados y organizados en Excel 2016. Los resultados se presentaron en tablas y figuras para facilitar su interpretación. Para contrastar las hipótesis, se utilizó el coeficiente de Spearman, calculado con el software estadístico SPSS v.25. La interpretación se basó en los intervalos que van desde -1 hasta 1.

3. RESULTADOS

3.1. Clima organizacional

En relación al clima organizacional, se puede observar en la Tabla 1, que el nivel fue medio en un 49,7%, bajo en un 29,5% y alto en un 20,7%. Estos resultados pueden deberse a la falta de reconocimiento por el cumplimiento de tareas y la ausencia de actividades de motivación para el personal en la organización. Además, se percibe que los canales de comunicación actuales son insuficientes para establecer una comunicación fluida entre los trabajadores.

Tabla 1. Nivel de clima organizacional

Escala	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16 – 37	57	29,5 %
Medio	38 – 59	96	49,7 %
Alto	60 - 80	40	20,7 %
Total		193	100 %

3.2. Gestión por resultados

En cuanto al nivel de gestión por resultados (Tabla 2), se observó que el nivel fue medio en un 53,9%, bajo en un 27,5% y alto en un 18,7%. Esto se puede atribuir a la falta de atención oportuna de los requerimientos por parte de las áreas usuarias, una programación inadecuada de las actividades y una gestión deficiente de los presupuestos para lograr las metas de la organización.

Tabla 2. Nivel de gestión por resultados

Escala	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16 – 37	53	27,5%
Medio	38 – 59	104	53,9%
Alto	60 - 80	36	18,7%
Total		193	100 %

3.3. Relación entre las dimensiones del clima organizacional y la gestión por resultados

Según la Tabla 3, existe relación entre las dimensiones del clima organizacional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, debido a que el Rho de Spearman alcanzó un coeficiente de 0,972, 0,938 y 0,990 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 (p -valor $\leq 0,01$) en todas las correlaciones. En esta medida, se acepta la hipótesis alterna, existiendo relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y la gestión por resultados en dicha institución.

Tabla 3. Correlación entre las dimensiones del clima organizacional y la gestión por resultados

		Gestión por resultados	
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	0,972**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	193
	Estructura organizacional	Coeficiente de correlación	0,938**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	193
	Estilo de dirección	Coeficiente de correlación	0,990**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	193

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

3.3. Relación del clima organizacional y la gestión por resultados

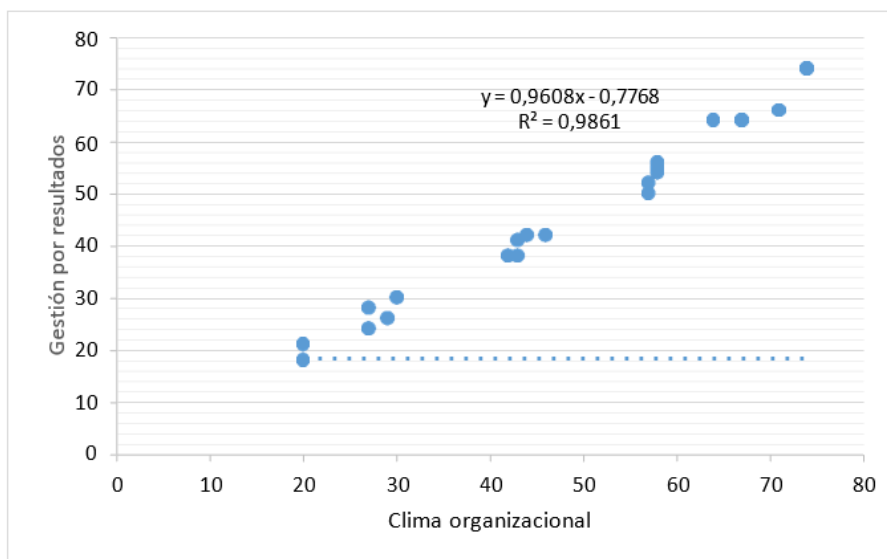
Existe relación del clima organizacional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín debido a que el Rho Spearman alcanzó un coeficiente de 0,993 (correlación positiva muy alta) y un p-valor igual a 0,000 (p -valor $\leq 0,01$), por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre el clima organizacional y la gestión por resultados (Tabla 4).

Asimismo, de acuerdo a la Figura 1, el valor de $R^2 = 0,9861$ indica que existe una relación muy fuerte y positiva entre el clima organizacional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín. Esta relación se puede interpretar como que un buen clima organizacional está altamente relacionado con una gestión efectiva y eficiente de los resultados en la municipalidad. En otras palabras, es probable que una buena gestión del clima organizacional influya en el éxito de la gestión por resultados en la organización.

Tabla 4. *Correlación entre clima organizacional y gestión por resultados*

		Clima organizacional	Gestión por resultados
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	193
	Gestión por resultados	Coefficiente de correlación	0,993**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	193

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

**Figura 1.** *Dispersión entre el clima organizacional y la gestión por resultados*

4. DISCUSIÓN

Los resultados revelaron que el nivel de clima organizacional en la Municipalidad Provincial de San Martín es medio en un 49,7%, bajo en un 29,5% y alto en un 20,7%. Esto se debe a que la organización no brinda reconocimientos por el cumplimiento de tareas, no realiza actividades de motivación y los canales de comunicación no son suficientes para tener una comunicación fluida entre los trabajadores. Hallazgo que coincide con Macías García & Vanga Arvelo (2021), quienes manifiestan que el clima de trabajo afecta de manera directa la conducta y comportamiento del trabajador durante su jornada laboral y desencadena posteriormente en buenos o malos resultados institucionales, por lo que es importante que el líder de la organización monitoree la actividad interna para mejorar el accionar interno e impulsar la competitividad (Jones et al., 2020; Mutonyi et al., 2020).

Además, se encontró que el clima organizacional repercute de manera directa en la satisfacción que alcanzan los usuarios. El ambiente organizacional es una herramienta que permite conocer el sentir que los colaboradores poseen respecto a los lineamientos y normativas (Guerrero Chávez et al., 2019; Martínez Alcudia et al., 2021; Ruíz Díaz Morales, 2021). Existe una relación positiva alta entre los conceptos abordados, y el valor de sig. registrado fue inferior a 0,05, lo que indica que el clima de

trabajo permite que la fuerza laboral efectúe sus responsabilidades y funciones atribuidas de modo eficiente, posibilitando que focalicen sus esfuerzos para concretizar las metas que se les han sido delegadas a nivel personal y colectivo y destinen su tiempo para generar valor a la organización.

Por otro lado, el nivel de gestión por resultados es medio en un 53,9%, bajo en un 27,5% y alto en un 18,7%. Esto se debe a que las áreas usuarias no brindan y no atienden de manera oportuna los requerimientos, no tienen una adecuada programación de las actividades y no gestionan de manera oportuna los presupuestos para el cumplimiento de metas de la organización. De acuerdo a Flores Tananta & Delgado Bardales (2020), la puesta en marcha de las diversas actividades planificadas y de los procesos estratégicos para la mejora de la gestión por resultados aumentan notoriamente la eficiencia respecto a la programación presupuestaria, permitiendo ejecutar las actividades programadas a nivel institucional de acuerdo al cronograma de fechas establecidas y fortalecer la capacidad interna para generar mejores proyectos que impulsen el desarrollo económico de la jurisdicción.

La gestión por resultados es un tema imprescindible para las instituciones públicas, ya que su aplicación permite que se alcancen los resultados esperados, posibilitando finalizar cada uno de los objetivos en función a la asignación de recursos generados, facilitando la distribución y optimización de los esfuerzos para promover el desarrollo socioeconómico y fortalecimiento de las organizaciones (Aguilar Saldaña et al., 2020; Lozano Tapullima et al., 2020; Pacherez Riva & Marrufo Fernández, 2020; Vílchez Casas, 2021).

CONCLUSIONES

Esta investigación demuestra que existe relación significativa entre el clima organizacional y la gestión por resultados en una municipalidad provincial peruana, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,993 (correlación positiva muy alta) y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 98,61% del clima organizacional influye en la gestión por resultados. Por tanto, es crucial que las municipalidades supervisen el cumplimiento de las actividades con el fin de tomar decisiones adecuadas. Además, es importante que se desempeñen apropiadamente las funciones y se fomente un ambiente laboral propicio para mejorar las relaciones entre colaboradores y sus superiores.

FINANCIAMIENTO

Ninguno

CONFLICTO DE INTERESES

No existe ningún tipo de conflicto de interés relacionado con la materia del trabajo.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Ramírez-Ascoy, L. M. y Vela-Reátegui, S. J.

Curación de datos: Salazar-Apagüño, M. L. y Cueto-Orbe, R. E.

Análisis formal: Ramírez-Ascoy, L. M.

Investigación: Ramírez-Ascoy, L. M.; Vela-Reátegui, S. J.; Salazar-Apagüño, M. L. y Cueto-Orbe, R. E.

Metodología: Ramírez-Ascoy, L. M. y Vela-Reátegui, S. J.

Supervisión: Salazar-Apagüño, M. L. y Cueto-Orbe, R. E.

Redacción-borrador original: Ramírez-Ascoy, L. M.; Vela-Reátegui, S. J. y Salazar-Apagüño, M. L.

Redacción-revisión y edición: Ramírez-Ascoy, L. M.; Vela-Reátegui, S. J. y Cueto-Orbe, R. E.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar Saldaña, C. M., Palomino Alvarado, G. del P., & Suarez Rios, H. M. (2020). Calidad de gestión administrativa financiera en las municipalidades, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2, 613–634. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.104
- Bernal González, I., Pedraza Melo, N. A., & Castillo Hernández, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista Espacios*, 41, 213–227. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf>
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684–703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Choloquina Escobar, C. M. (2021). Análisis de la importancia de los modelos de gestión como estrategia de mejora continua en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Cotopaxi. *REVISTA ERUDITUS*, 2(2), 43–60. <https://doi.org/10.35290/re.v2n2.2021.461>
- Flores Tananta, C. A., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión por resultados para mejorar la calidad de atención en las entidades públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1226–1240. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.150
- Guerrero Chávez, F. F., Neira Altamirano, L. F., Vásquez Vásquez, H. D., & Vásquez Samaniego, V. H. (2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 536–549. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.214>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ta ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Jones, N., Teague, G. B., Wolf, J., & Rosen, C. (2020). Organizational Climate and Support Among Peer Specialists Working in Peer-Run, Hybrid and Conventional Mental Health Settings. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 47(1), 150–167. <https://doi.org/10.1007/s10488-019-00980-9>
- Lozano Tapullima, E., Amasifuén Reátegui, M., & Luna Risco, E. E. (2020). Control interno y gestión administrativa de la municipalidad provincial de Picota. *Revista Balance's*, 8(11), 81–89. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/198/181>
- Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548–567.

<https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>

- Martínez Alcudia, A. C., Cornelio Landero, R., & Suárez Ovando, A. (2021). Comunicación Asertiva para Mejorar el Clima Laboral en las Organizaciones Públicas. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 27(79), 276–293. <https://doi.org/10.19136/hitos.a27n79.4694>
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., & Lien, G. (2020). Organizational climate and creative performance in the public sector. *European Business Review*, 32(4), 615–631. <https://doi.org/10.1108/EBR-02-2019-0021>
- Pacherrez Riva, J., & Marrufo Fernández, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1594–1622. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184
- Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90–101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Ruíz Díaz Morales, D. (2021). Work climate in public and private companies in Asunción. *Revista Internacional de Investigación En Ciencias Sociales*, 17(2), 245–256. <https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.245>
- Vargas Merino, J. A., & Zavaleta Chávez, W. E. (2020). La gestión del presupuesto por resultados y la calidad del gasto en gobiernos locales. *Visión de Futuro*, 24(2), 37–59. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2020.24.02.002.es>
- Vílchez Casas, L. (2021). Gestión del presupuesto por resultados y calidad del gasto en la municipalidad provincial de Satipo, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 11186–11205. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1157