



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

**Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la gerencia
de administración de La Municipalidad Distrital de Ancón - 2022**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autor

Yuri Franz Mejia Santillan

Asesor

Dr. Walter Stalin Gil Quevedo

Huacho – Perú

2026





Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Escuela de Posgrado

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Yuri Franz Mejia Santillan	41281691	05/09/2025
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Gil Quevedo, Walter Stalin	32384169	https://orcid.org/0000-0003-4219-6892
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Neri Ayala, Abrahan Cesar	15739625	https://orcid.org/0000-0003-2799-3244
Mtro. Huerta Hidalgo, Wilmer	46038002	https://orcid.org/0000-0002-8772-8672
Mtro. Yovera Rodriguez, Pedro Javier	15742103	https://orcid.org/0000-0002-2365-0175

Yuri Franz Mejia Santillan 2025-006784

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACION DE LA M...

 Quick Submit

 Quick Submit

 DGI_Tesis Posgrado 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3309738813

Fecha de entrega

7 ago 2025, 10:58 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

7 ago 2025, 11:03 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

TESIS_MODIFICADO_PARAFRASEADO_CO_Y_DL_-_FINAL_25-2.pdf

Tamaño de archivo

1.3 MB

62 Páginas

11.436 Palabras

69.753 Caracteres



Página 2 of 69 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega: trn:oid::1:3309738813

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cá...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

16%  Fuentes de Internet

6%  Publicaciones

13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Dedicatoria

A mis hijos... porque son el motor que impulsan mi camino y me acompañan en este recorrido profesional.

Yuri Franz Mejia Santillan

Agradecimientos

A Dios.

Yuri Franz Mejia Santillan

Índice

Dedicatoria	5
Agradecimientos	6
Índice.....	7
Índice de tablas	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
Introducción	12
1.2 Formulación del problema	14
1.3 Objetivos Generales y específicos.	14
1.3.1Objetivo General	14
1.3.2. Objetivos Específicos.	14
CAPITULO II	17
Marco Teórico.....	17
2.1Antecedentes de Investigación	17
2.1.1 Investigaciones Internacionales	17
2.1.2 Investigaciones Nacionales	18
3 Bases teóricas del Desempeño laboral	20
3.1.1 Aproximaciones conceptuales	20
3.1.2 Relación del desempeño con el clima laboral	22
3.1.3 Evaluación del desempeño	23
4 Definición de términos básicos	26
5	27
CAPITULO III	29
3.1 Diseño metodológico	29
Tipo de investigación	29

	8
Diseño de Investigación	29
Nivel de investigación	29
Enfoque de la investigación	29
3.2 Población y Muestra	30
i. Población	30
ii. Muestra.	30
3.3 Técnicas de recolección de datos	30
3.3.1 Técnicas a emplear	30
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	32
CAPITULO IV.....	33
4.1Análisis de Resultados	33
Descripción de resultados	33
5.1.1 Pruebas de Normalidad	42
5.1.2 Contrastación de la Hipótesis general	42
5.1.3 Contrastación de la Primera Hipótesis Específica	44
5.1.4 Contrastación de la Segunda Hipótesis Específica	45
5.1.5 Contrastación de la Tercera Hipótesis Específica	46
Discusiones	48
Conclusiones.....	49
Recomendaciones.....	50
6 Fuentes Hemerográficas	52
7 Fuentes Documentales	52
Anexos.....	54
8 Matriz de consistencia	55
9 Instrumentos de investigación	57
10 Confiabilidad	59
11 Evidencia de Procesamiento de datos	60

Índice de tablas

Tabla 1. Criterios para la evaluación del desempeño	24
Tabla 2. Percepción del clima Organizacional	33
Tabla 3. Dimensión motivación.....	34
Tabla 4. Dimensión Empatía	35
Tabla 5. Dimensión Liderazgo	36
Tabla 6. Dimensión Ambiente Laboral	37
Tabla 7. Percepción del Desempeño laboral	38
Tabla 8. Percepción del comportamiento	39
Tabla 9. Percepción de Cumplimiento de Metas	40
Tabla 10. Percepción acerca del Desarrollo de habilidades	41
Tabla 11. Pruebas de normalidad de S-W	42
Tabla 12. Correlaciones Desempeño laboral por Clima organizacional	43
Tabla 13. Tabla de correlaciones Desempeño laboral por Clima organizacional	45
Tabla 14. Tabla de correlaciones Desempeño laboral por Empatía	46
Tabla 15. Correlaciones Desempeño laboral por estilo de liderazgo	47

RESUMEN

Objetivo: Analizar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Ancón durante el año 2022. **Métodos:** Se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, de tipo transversal y nivel correlacional. La muestra estuvo compuesta por 37 trabajadores públicos pertenecientes a dicha Gerencia. Para recolectar la información, se aplicaron cuestionarios con escala de Likert: uno para medir la percepción del clima organizacional (21 ítems) y otro para evaluar el desempeño laboral (9 ítems). Ambos instrumentos demostraron una adecuada consistencia interna, con coeficientes alfa de Cronbach de 0,719 y 0,700, respectivamente. **Resultados:** El 86,5% de los encuestados consideró que el clima organizacional tenía un nivel de calidez regular, mientras que el 89,2% percibió un desempeño laboral de nivel intermedio. Se identificó una correlación bilateral significativa de magnitud moderada entre ambas variables principales ($p = 0,020 < \alpha = 0,05$; $r = 0,571$). A nivel específico, se hallaron correlaciones moderadas con el ambiente laboral y bajas con la dimensión de motivación. **Conclusión:** Se comprobó la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Ancón en el año 2022.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, motivación.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between the organizational climate and work performance in the personnel of the Administration Management of the District Municipality of Ancón-2022. **Methods:** The research approach was quantitative, the design used in the research was Non-experimental, cross-sectional, of a Correlational level. The sample was made up of (37) public servants of the Management. Likert scale questionnaires of organizational climate perception (21 items), and work performance (9 items) were used, whose internal consistency results by Crombach's alpha were 0.719 and 0.700 respectively. Results: 86.5% perceived a regular level of warmth in the organizational climate, 89.2% perceived that performance reached an intermediate level. It was determined that there is a significant bilateral correlation of moderate magnitude at the general hypothesis level ($p = 0.020 < \alpha = 0.05$; $r = 0.571$), at a specific level, correlations were found, of moderate magnitude with the work environment, and of magnitude low with the motivation dimension, Conclusion: The existence of a statistically significant correlation between the variables Organizational climate and Work performance in the staff of the Administration Management of the District Municipality of Ancón-2022 was demonstrated.

Keywords: Organizational climate, Work oerformance, motivation.

Introducción

En el ámbito de la gestión pública, el logro de una administración eficiente y orientada al servicio de la ciudadanía depende, en gran medida, del recurso humano. En ese sentido, el clima organizacional se presenta como un factor clave que influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores, ya que está relacionado con el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales, la motivación, el liderazgo y la percepción de justicia organizacional.

En instituciones públicas como la Municipalidad Distrital de Ancón, resulta fundamental comprender cómo el entorno laboral impacta en el cumplimiento de funciones y en la calidad del servicio prestado a la comunidad. Específicamente, en la Gerencia de Administración, donde se concentran procesos esenciales como la gestión de recursos humanos, materiales y financieros, la eficiencia del personal puede verse afectada por factores del clima organizacional.

El presente estudio busca analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal que labora en dicha gerencia durante el año 2022. Esta investigación no solo permitirá identificar fortalezas y debilidades dentro del entorno institucional, sino que también aportará información útil para la toma de decisiones que favorezcan un ambiente laboral más saludable, motivador y orientado a resultados.

De este modo, se espera contribuir al mejoramiento continuo de la gestión pública local, reforzando la importancia de generar condiciones laborales adecuadas para potenciar el rendimiento del personal y, en consecuencia, mejorar los servicios que se brindan a la ciudadanía del distrito de Ancón.

CAPITULO I

Planteamiento del problema

1.1 Descripción de la realidad problemática

Actualmente, los constantes desarrollos de las instituciones públicas nos enfrentan a cambios no solo a cambios de índole material, sino también a superación de los factores comúnmente asociados al desempeño de estas instituciones, sin duda el principal factor para desarrollar esto, es el desarrollo cualitativo de los procesos interorganizacionales que dan como producto el servicio que una institución entrega al ciudadano. en este contexto se cree conveniente el estudio del contexto interorganizacional en que se desarrolla el servicio del empleado público, fundamentalmente, la existencia de una relación directa

Justificación de la Investigación

La importancia de la Investigación radica en que se contribuye a la generación de literatura para la comunidad académica, debido a que en ella presente se presentará aportes significativos del estado de la cuestión que enriquecerá la literatura científica en la temática planteada.

Este estudio beneficiará principalmente a los servidores públicos de la Gerencia de Administración de la Municipalidad de Ancón, quienes constituyen la población objetivo. El propósito es identificar la relación entre las variables mencionadas, con el fin de proporcionar una base sólida para que los directivos de la Gerencia de Administración puedan tomar decisiones informadas, con el fin último de mejorar las condiciones de ambientales en las que se encuentran hasta el momento los colaboradores de esta gerencia.

Esta investigación, por su naturaleza social y al desarrollarse en un entorno universitario, tendrá un impacto positivo en toda la comunidad académica, estudiantes de la escuela de sociología, y autoridades; quienes a su vez serán usuarios de los datos recopilados y de las posteriores políticas implementadas por la toma de decisiones a raíz de estos datos.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de la gerencia de administración de la municipalidad distrital de ancon-2022?

1.2.1 Problemas específicos

- ¿De qué forma el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de la gerencia de administración de la municipalidad distrital de ancon-2022, respecto a actitud e iniciativa?
- ¿De qué forma el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de la gerencia de administración de la municipalidad distrital de ancon-2022, respecto al cumplimiento de metas?
- ¿De qué forma el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de la gerencia de administración de la municipalidad distrital de ancon-2022, respecto al trabajo corporativo?

1.3 Objetivos Generales y específicos.

1.3.1 Objetivo General

Determinar la manera de como el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de la gerencia de administración de la municipalidad distrital de ancon-2022.

1.3.2. Objetivos Específicos.

- Demostrar la forma en que el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de la gerencia de administración de la municipalidad distrital de ancon-2022, respecto a la actitud e iniciativa.
- Establecer la forma en que el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de la gerencia de administración de la municipalidad distrital de ancon-2022, respecto al cumplimiento de metas.
- Establecer la forma en que el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de la gerencia de administración de la municipalidad distrital de ancon-2022, respecto al trabajo corporativo.

1.4. Justificación de la Investigación

La presente investigación sobre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Ancón – 2022 es pertinente y necesaria por varias razones de orden teórico, práctico y social.

Justificación practica

Los resultados de esta investigación serán útiles para los gestores públicos y tomadores de decisiones dentro de la Municipalidad, ya que ofrecerán un diagnóstico claro sobre las condiciones organizacionales que afectan el rendimiento de los colaboradores. Esto permitirá diseñar e implementar estrategias orientadas a mejorar el ambiente laboral, optimizar los procesos internos y elevar la eficiencia de los servicios que se brindan a la ciudadanía.

Justificación Social

Mejorar el clima organizacional y, en consecuencia, el desempeño laboral del personal municipal tiene un impacto positivo en la calidad de atención a los vecinos del distrito. Una administración pública más eficiente y motivada contribuye al desarrollo local, la confianza ciudadana y el fortalecimiento institucional.

1.5. Delimitación del estudio

El estudio se llevará a cabo en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Ancón, ubicada en el distrito de Ancón, provincia y departamento de Lima, Perú. No se considerarán otras gerencias o áreas de la municipalidad. La investigación se centrará en el año 2022, considerando como referencia las condiciones organizacionales y el desempeño del personal durante dicho periodo.

Para el levantamiento de información, se recopilarán datos retrospectivos de ese año. La población de estudio estará conformada por el personal administrativo y operativo que labora en la Gerencia de Administración de la municipalidad, incluyendo servidores públicos nombrados, contratados bajo el régimen CAS.

CAPITULO II

Marco Teórico

2.1 Antecedentes de Investigación

2.1.1 Investigaciones Internacionales

Schneider y Reichers (1983) citados en Uribe (2015) el clima organizacional se refiere a las descripciones individuales del marco social o contextual de la organización de la cual forman parte los colaboradores de la organización, este contexto, según Chiavenato (2015) es una extensa gama de componentes ambientales que incitan diversas clasificaciones motivacionales en sus integrantes. el clima laboral se entiende como el conjunto de percepciones que comparten los empleados acerca de las políticas, prácticas y procedimientos, tanto formales como informales, dentro de una organización.

Estas variables de influencia exógena intervienen sobre la motivación del colaborador, Según Chiavenato (2007) el clima organización vendría a ser todos los aspectos de naturaleza organizacional que modifican el nivel de motivación, de tal manera que un clima organizacional es percibido como alto y favorable cuando satisfacen las necesidades personales y elevan la moral individual. y es percibido como bajo y desfavorable cuando frustran las necesidades individuales.

En el fondo, el clima organizacional influye sobre el estado motivacional de las personas y a su vez recibe influencia de este: es como si hubiera una retroalimentación recíproca entre estado motivacional de las personas y el clima organizacional. (Chiavenato, 2007)

De acuerdo con algunas perspectivas, estos factores son considerados externos al individuo, pero internos a la organización. En este sentido, Lerma y Bárcena (2012) señalan que dichas variables están comúnmente relacionadas con las interacciones entre los miembros de la organización, así como con las estructuras organizacionales y los procesos de trabajo.

El análisis del clima organizacional es relevante debido a su impacto visible en el comportamiento y el rendimiento de los empleados dentro de una organización, por lo

que Uribe considera muy importante realizar constantemente investigaciones para medir las propiedades psicométricas del clima organizacional

2.1.2 Investigaciones Nacionales

(Litwin y Stringer, 1968; Newstrom, 2011; Chiavenato, 2014; y Uribe 2015) que pretenden categorizar los elementos del clima organizacional a fin de ser utilizados para el desarrollo de instrumentos de medición y análisis.

Newstrom (2011) pretendió establecer que ciertas actitudes actúan de mediadoras entre la satisfacción laboral. Estas “actitudes relacionadas al trabajo predisponen al empleado a comportarse de cierta manera” (pág. 218), así algunos elementos que toma en cuenta como generadores de este impacto entre otros, inherentes al clima organizacional como lo son los colegas o el equipo de trabajo, así como las condiciones directas del entorno laboral.

Según Chiavenato (2014), los elementos que componen el clima organizacional incluyen la estructura de la organización, la responsabilidad, el nivel de riesgo asumido, las recompensas, el ambiente de apoyo y calidez, así como los conflictos internos. De acuerdo con Arteaga (2018), una adecuada gestión de estos factores puede contribuir a mejorar el clima organizacional.

La Estructura organizacional limita o concede a las personas en cuanto a la autonomía de trabajo, a través de un orden, límites y autonomía en el contexto laboral, el marco normativo, estatutos y ordenamientos, Jurisdicción, especialidad para un clima de mayor libertad.

Las recompensas se pueden estructurar las acciones que incentiven el involucramiento y los métodos laborales de cada individuo, sea retribuir buenas actitudes con incentivos.

El calor y apoyo. Mientras más cálido sean las actitudes y exista mayor apoyo entre colaboradores. se pretende ayudar a la iniciativa individual y grupal, desarrollando compañerismo y buen trato

Los conflictos, Bajo ciertas circunstancias puede colaborar con el desarrollo y actualización del marco normativo, reglamentos y ordenamientos, que ayuden a impedir futuros problemas. al mismo tiempo, puede estimular distintas apreciaciones y dirigir los

problemas a través de la confrontación. mientras más se estimulen la tolerancia a las distintas apreciaciones, mejor será el clima organizacional.

Otro intento de categorización, se basa en dimensiones que resumen de manera estructurada las anteriores dimensiones, Uribe (2015) realizó un análisis del EMCO-Escala Multidimensional de Clima Organizacional, instrumento diseñado por Gómez y Vicario, integrado por las variables de clima organizacional, producto de esto el instrumento intenta medir la percepción del grado en que los colaboradores perciben cada uno de estos elementos en su entorno laboral:

1. El subsistema individual.

Satisfacción de los colaboradores. El nivel en que los colaboradores perciben que se les reconoce y son distinguidos por el trabajo que desempeñan, cuando se encuentran satisfechos con los propósitos y resultados, lo que resulta en una percepción de comodidad y satisfacción.

Autonomía: el nivel en que los colaboradores perciben que son independientes en sus actividades, con autonomía para decisiones y elección de sus estrategias de trabajo.

2. El Subsistema interpersonal.

Relaciones interpersonales. este nivel se relaciona con el afecto y la calidez del trato y la buena comunicación.

Apoyo y unión entre compañeros de equipo: este nivel se vincula a la unión y apoyo entre los compañeros de trabajo y se traduce en el Nivel de compromiso, comunicación y el sentido de integración, el trabajo en equipo que se traduce en contribución y colaboración entre colaboradores.

3. El Subsistema Organizacional

Consideración de los Directivos. el nivel en que los colaboradores perciben que sus superiores tienen tratos humanos. apoyo y comunican con calidez y respeto independientes en sus actividades, con autonomía para decisiones y elección de sus estrategias de trabajo

Beneficios y recompensas. El nivel en que los colaboradores perciben que son recompensados y estimulados mediante aumentos salariales, vacaciones, bonificaciones que les hace sentir satisfechos.

Motivación y esfuerzo. Percepción del entusiasmo de los colaboradores por las características del trabajo que lo motiven, incluyen aspectos como compromiso con su labor, se preocupa por la calidad del cumplimiento de sus tareas, mostrando esfuerzos por mejorarlos

Liderazgo de directivos: percepción acerca de la administración responsable e inteligente, así como de su estilo o forma de liderazgo (Autocrático, paternalista, institucional y democrático) su forma de mediar en el desarrollo organizacional.

3 Bases teóricas del Desempeño laboral

3.1.1 Aproximaciones conceptuales

Como se mencionó en el apartado anterior, el clima organizacional es definido como un conjunto de percepciones compartidas por los colaboradores respecto a las políticas organizacionales, prácticas y procedimientos formales e informales (Uribe; 2015). en consecuencia, según Robbins (2004) el desempeño es la satisfacción del colaborador con su trabajo, por ellos al investigarse el desempeño a de evaluarse el impacto de la satisfacción en la productividad el ausentismo y la rotación.

Los empleados que son más productivos tienden a sentirse más satisfechos. En otras palabras, es la productividad la que genera satisfacción, y no necesariamente al revés. Cuando una persona realiza bien su trabajo, experimenta una sensación positiva. Además, si la organización valora y recompensa la productividad, esto puede traducirse en elogios, mejores salarios y oportunidades de ascenso, lo que a su vez incrementa la satisfacción laboral. (Palomino & Retamozo, 2016, p. 17)

Según la lógica de Robbins (2004) , Robbins y Judge (2013) , Palomino y Retamozo (2016), algunas de las variables relacionadas directa e indirectamente al desempeño laboral son: la satisfacción, el ausentismo y la rotación.

Entre la satisfacción y ausentismo, existe una correlación negativa bastante moderada, por lo general esta correlación es de 0.40, por lo que se deduce que los colaboradores insatisfechos tienen más probabilidades de faltas en el trabajo. no obstante, algunas investigaciones ofrecen algunos aportes.

Existen otros factores que influyen en la relación y disminuyen su intensidad. Por ejemplo, en organizaciones que ofrecen políticas generosas de licencias por enfermedad, es común que los empleados se sientan motivados a tomarse días libres. Como las personas tienen intereses diversos, pueden sentirse satisfechas con su trabajo y aun así optar por ausentarse para disfrutar de un fin de semana largo o aprovechar un día soleado. Esto se debe a que estas ausencias son vistas como beneficios y no están asociadas a sanciones. (Palomino & Retamozo, 2016, p. 18)

Existe una correlación negativa más fuerte entre la satisfacción laboral y la rotación del personal que entre la satisfacción y el ausentismo. Sin embargo, esta relación puede verse afectada por factores externos como las condiciones del mercado laboral, la expectativa de encontrar otras oportunidades de empleo y la antigüedad del trabajador en la organización, los cuales influyen significativamente en la decisión de permanecer o dejar el puesto actual. Ante este fenómeno, la evidencia sugiere que el nivel de desempeño del empleado actúa como un factor moderador: independientemente del grado de satisfacción, aquellos con mejor desempeño tienen más probabilidades de permanecer en la organización, ya que reciben reconocimiento, elogios y otros incentivos que les brindan razones para no marcharse. (Palomino & Retamozo, 2016, pag.18)

Entre los otros aportes a la literatura sobre el desempeño resaltan Stoner, Freeman, y Gilbert (1996) y Chiavenato (2008).

Stoner, Freeman, y Gilbert (1996) afirman que el desempeño laboral se relaciona con el cumplimiento eficaz en el trabajo que se orienta a alcanzar metas comunes, y dependiente a de las políticas establecidas en la organización.

En el marco de este enfoque se vincula el desempeño laboral con la ejecución eficaz de las funciones con la finalidad de alcanzar las metas organizacionales

Chiavenato (2008), confirma lo registrado por Stoner, Freeman, y Gilbert (1996) y sosteniendo la existencia de vínculos directos entre el desempeño y la eficacia del

colaborador dentro del contexto laboral, de tal manera que el individuo con un buen desempeño es eficaz realizando sus labores con interés y satisfecho de ella.

De acuerdo a estos autores (Stoner, Freeman, y Gilbert, 1996; Chiavenato, 2008) el desempeño laboral es la combinación del comportamiento del colaborador y los resultados visibles. por lo que se debe modificar primero la acción, para posteriormente poder medirla y observarla. En última instancia, El desempeño define al rendimiento (capacidad de producir, elaborar o terminar con calidad, una actividad en menor tiempo y menor esfuerzo), orientado a la evaluación mediante factores preestablecidos definidos y valorados como factores actitudinales y operativos. (*ver evaluación de desempeño*)

3.1.2 Relación del desempeño con el clima laboral

Newstron (2011) como se dijo anteriormente —en nuestro apartado acerca del clima organizacional— pretendió establecer que ciertas actitudes actúan de mediadoras con el comportamiento. así “actitudes relacionadas al trabajo predisponen al empleado a comportarse de cierta manera” (pág. 218), lo que finalmente influye en su desempeño, los elementos generadores son inherentes , tanto al puesto laboral, como la naturaleza de las tareas, el sueldo ; y a nivel clima organizacional por influencia de los compañeros el equipo de trabajo y las condiciones de trabajo inmediatas.

Uribe (2015) en cuanto a la relación entre el desempeño y el clima organizacional, concuerda con Reichers y Schneider (1990) en que el análisis de estudios de meta análisis anteriores que analizaron 51 estudios entre 1990 y 200 concluyeron que, el clima organizacional, tiene efectos sobre comportamientos vinculados al aspecto productivo.

Además, Uribe (2015) indica las variables relacionadas al rendimiento o productividad (págs. 99, 101)

- Evitación al trabajo
- Bienestar emocional
- Sensibilidad a la injusticia
- Justicia Interpersonales organizacional
- Intención de permanencia
- satisfacción en el trabajo
- Compromiso organización

- Involucramiento con el puesto
- Engagement o involucramiento emocional e intelectual
- Liderazgo
- Comunicación
- Cohesión,
- Motivación

3.1.3 Evaluación del desempeño

Para Chiavenato (2007) es una técnica de administración imprescindible dentro de la gestión del talento humano. al mismo tiempo el termino evaluación de desempeño es tiene una naturaleza dinámica vinculada frecuentemente a la formalidad o informalidad con que las organizaciones evalúan a sus colaboradores. Según Newstrom (2011), esta técnica se aplica de manera constante debido a la creciente necesidad de las organizaciones de contar con empleados que mantengan altos niveles de desempeño, lo cual es fundamental para competir en mercados globales y altamente competitivos. Por esta razón, actualmente muchas empresas implementan al menos uno de los sistemas de planificación y control enfocados en resultados. En particular, la administración por objetivos (APO) es un proceso cíclico que generalmente incluye cuatro etapas para lograr el desempeño esperado. (Newstrom, 2011, p. 145)

Esta técnica busca ofrecer una valoración sistemática de cada colaborador en su puesto de trabajo, así como de su potencial para un desarrollo futuro. En este sentido, Palomino y Retamozo (2016) señalan que la evaluación se lleva a cabo mediante diversos métodos, tales como la evaluación del desempeño, la evaluación de méritos, la evaluación de empleados, los informes de progreso y la evaluación de la eficiencia funcional. (Palomino & Retamozo, 2016, pp. 31-32)

En base a lo anterior, Palomino y Retamozo (2016) elaboran una serie de criterios de evaluación basados en tres dimensiones: comportamientos, metas y resultados y habilidades individuales.

- a. Comportamientos. son referidos a la buena disposición frente a situaciones de naturaleza del puesto, en la realización de las tareas, relaciones interpersonales, hábitos, etc.

- b. Metas y resultados, se basan en las características de los procesos: de las metas y del producto ofrecido por el personal preferentemente orientado a resultados.
- c. Habilidades individuales. se basan en las capacidades y rasgos personales únicos en individuo, así como en las necesidades de los colaboradores.

Tabla 1. Criterios para la evaluación del desempeño

Comportamientos	Metas y resultados	Habilidades
– Desempeño de tarea	– Cantidad de trabajo	– Conocimiento de puesto
– Espíritu de equipo	– Calidad de trabajo	– Conocimiento de negocio
– Relaciones humanas	– Atención al cliente	– Puntualidad
– Cooperación	– Satisfacción del cliente	– Asiduidad
– Creatividad	– Reducción de costos	– Lealtad
– Cumplimiento de plazos	– Rapidez de soluciones	– Honestidad
– Liderazgo	– Reducción de	– Presentación personal
– Hábitos de seguridad	subterfugios	– Buen juicio
– Responsabilidad	– Mantenimiento de	– Capacidad de ejecución
– Actitud e iniciativa	equipamiento	– Comprensión de
– Personalidad	– Enfoque a los resultados	situaciones
– Soltura		– Facilidad para aprender

Nota: Obtenido de los estudios de Palomino y Retamozo, 2016, pág. 20

Por otra parte, Chiavenato (2008) clasifica los criterios de evaluación en dos grupos: factores actitudinales y factores operativos, que se describen de la siguiente manera:

- Los Factores actitudinales: están relacionados con aspectos como la disciplina, la disposición cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad, las habilidades en seguridad, la discreción, la presentación personal, el interés y la creatividad para llevar a cabo tareas.
- Factores operativos: están relacionados con el conocimiento del trabajo, la calidad y precisión en la ejecución, la capacidad para trabajar en equipo y las habilidades de liderazgo.

Según Newstrom (2011) las razones por las que se realiza un sistema de evaluación de desempeño es que tiene un papel fundamental en los sistemas de recompensa

Con Mediante este proceso se mide el desempeño de los empleados, se les comunica esa información y se buscan estrategias para mejorar sus resultados. La evaluación

es fundamental para: 1) distribuir recursos limitados en un entorno cambiante, 2) motivar y recompensar al personal, 3) proporcionar retroalimentación sobre su desempeño, 4) garantizar relaciones justas dentro de los equipos, 5) capacitar y desarrollar a los empleados, y 6) cumplir con las normativas legales. Por lo tanto, los sistemas de evaluación son esenciales para una gestión eficiente y para el desarrollo del capital humano. (pág. 146)

Además, los criterios necesarios para asegurar la igualdad de oportunidades de empleo en la evaluación del desempeño. (Newstrom, 2011, pág. 146)

- Responde a una necesidad dentro de la organización.
- Utiliza criterios claros, específicos y objetivos.
- Se fundamenta en un análisis detallado del puesto de trabajo.
- Sólo emplea criterios relacionados directamente con las funciones del puesto.
- Se apoya en estudios adecuados para su implementación.
- Es aplicado por evaluadores capacitados y entrenados.
- Se lleva a cabo de manera objetiva en toda la organización.
- Puede demostrarse que cumple con la legislación y no discrimina.
- Se puede demostrar que no es discriminatorio según la ley.

La evaluación del desempeño en última instancia nos orienta para modificar aquellas variables dinámicas sensibles al cambio de percepciones, de manera positiva o negativa orientando a mejorarlas de manera positiva los indicadores vinculados al ambiente laboral, mejora del comportamiento ético, a fin de ayudar a los empleados a equilibrar los conflictos entre el trabajo y su vida personal. “En un mundo organizacional que se caracteriza por recortes, expectativas de mayor productividad del trabajador y una dura competencia, no es sorprendente que muchos empleados se sientan presionados para tomar atajos, quebrantar las reglas e involucrarse en otras formas de prácticas cuestionables. (Robbins & Judge, 2013, pág. 22)

3.2 Bases filosóficas

Teoría de Schein del hombre complejo

En opinión de Schein, todas las teorías poseen algunas particularidades que concuerdan con la conducta humana, no obstante, la complejidad humana hace que sea difícil encontrar la adecuada, así su planteamiento se puede reducir en lo siguiente:

El ser humano, por su propia naturaleza, busca satisfacer una amplia gama de necesidades, algunas esenciales y otras de un nivel más elevado. Una vez que ciertas necesidades son cubiertas, pueden surgir nuevas, ya que estas cambian constantemente y se reemplazan con otras diferentes. Estas necesidades no solo varían entre distintas personas, sino también dentro de una misma persona, dependiendo del momento y las circunstancias. Los líderes y administradores eficaces comprenden esta complejidad y procuran actuar con flexibilidad al relacionarse con su equipo. Sobre todo, evitan hacer suposiciones generalizadas sobre lo que motiva a los demás basándose únicamente en sus propias expectativas. (Quintanar, 2005, p. 73)

4 Definición de términos básicos

Clima organizacional

Es una variable multifactorial, que se basa en la descripción del marco social organizacional cuyos elementos se basan en una gama de componentes ambientales (las actitudes del directivo y las características del ambiente laboral, como la estructura organizacional, políticas, prácticas y procedimentales) que estimulan diversas y modifican constantemente el nivel de motivación de los colaboradores, teniendo efectos observables en la motivación

Desempeño

El desempeño es el resultado de la satisfacción del colaborador con su trabajo, expresada en los comportamientos del colaborador y los resultados visibles, esto último es ejecución eficaz de las funciones en el puesto y la buena disposición para su desarrollo de habilidades que le permitan al colaborador cumplir con alcanzar las metas organizacionales.

2.5 Hipótesis de la Investigación

2.5.1 Hipótesis general

El clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de la gerencia de administración de la municipalidad distrital de ancon-2022

2.5.2 Hipótesis específicas

- El clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de la gerencia de administración de la municipalidad distrital de ancon-2022, respecto a actitud e iniciativa.
- El clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de la gerencia de administración de la municipalidad distrital de ancon-2022, respecto al cumplimiento de metas.
- El clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de la gerencia de administración de la municipalidad distrital de ancon-2022, respecto al trabajo corporativo.

2.6. Operacionalización de Variables

5

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Items
V1. Clima organizacional	Es una variable multifactorial, que se basa en la descripción del marco social organizacional cuyos elementos se basan en una gama de componentes ambientales (las actitudes del directivo y las características del	D1 Motivación	– Respeto entre los miembros – Solidaridad entre trabajadores – Trabajo cooperativo – Confianza recíproca – Expresan sus ideas libremente	1 2 3 4 5 6
		D2 Empatía	– Respeto a las normas – Nivel de Coordinación – Alianza estratégica – Recursos y capacidades – Reconocimiento de sus derechos.	7 8 9 10 11

ambiente laboral, como la estructura organizacional, políticas, prácticas y procedimentales) que estimulan diversas y modifican constantemente el nivel de motivación de los colaboradores, teniendo efectos observables en la motivación.	D3 Liderazgo Directivo	– Respaldo el liderazgo basado en la capacidad	12
		– Sentido de pertenencia	13
		– Reconocimiento de sus capacidades	14
		– Nivel de satisfacción	15
		– Nivel de coordinación	16
		– Nivel de tolerancia	17
	D4 Ambiente laboral	– Clima de trabajo positivo	18
		– Cordialidad en las relaciones y el trato	19
		– Recursos e infraestructura	20
		– Ambiente ordenado y seguro	21

Nota:

*Dimensiones e indicadores de clima organizacional obtenidos de estudio de Pachas (2018)

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Items
V2. Desempeño laboral	El desempeño es el resultado de la satisfacción del colaborador con su trabajo, expresada en los comportamientos del colaborador y los resultados visibles, esto último es ejecución eficaz de las funciones en el puesto y la buena disposición para su desarrollo de habilidades que le permitan al colaborador cumplir con alcanzar las metas organizacionales.	D1 Comportamiento	– Actitud e iniciativa	1
			– Cooperación	2
			– Responsabilidad	3
		D2 Cumplimiento de metas.	– Rapidez de soluciones	4
			– Calidad de trabajo	5
			– Cumplimiento de plazos	6
		D3 Desarrollo de habilidades individuales	– Capacidad de asimilación	7
			– Conocimiento del puesto	8
			– Comprensión de situaciones	9

Nota:

*Dimensiones e indicadores de Desempeño obtenidos de la investigación de Palomino y Retamozo (2016)

CAPITULO III

Metodología

3.1 Diseño metodológico

Tipo de investigación

La investigación por su naturaleza corresponde investigación *social básica* o Teórica, en razón que se recogerá información directamente de la realidad. (Carrasco, 2006), con la presente se pretende obtener información actualizada que nos servirá para caracterizar y correlacionar las variables a fin de determinar cómo se relacionan las variables clima organizacional y el desempeño laboral dentro del contexto de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón, durante el periodo que duró el estudio.

Diseño de Investigación

La presente investigación tiene un diseño **No experimental**, Ya que se pretende analizar el hecho en su estado natural. (Linares, 2013) Es decir, no se manipulará la variable clima organizacional con la intención de generar cambios en desempeño laboral. (Hernández ,Fernández & Baptista, 2014), Es **Transversal**, es decir, la aplicación de los instrumentos y este desarrollará en determinado momento. (Hernández ,Fernández & Baptista, 2014)

Nivel de investigación

Según su naturaleza, nuestra Investigación tiene un alcance correlacional. Hernández, Fernandez y Baptista (2014) se estudiará el grado de correlación entre los componentes de variable clima organizacional y el desempeño laboral en base a los conceptos se intentará establecer una posible correlación.

Enfoque de la investigación

Esta investigación tendrá un diseño estructurado predominantemente *cuantitativo*, ya que se interpretará la realidad de acuerdo a un marco teórico preestablecido, además, nos permite obtener datos cuantitativos reales basándonos en la percepción de los empleados de la Gerencia de Administración, asignándoles datos numéricos, esto nos permitirá alcanzar mayores niveles de rigor para establecer correlaciones y realizar generalizaciones empíricas. (Galeano, 2003; Mendizabal. 2008; Cruz, Carbonelli y Irrazabal, 2011; Caballero, 2014; Hernández, Fernández & Baptista, 2014)

3.2 Población y Muestra

i. Población

La población estuvo compuesta por 37 servidores públicos que laboraron en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Ancón durante el año 2022, periodo en el cual se enfoca esta investigación.

ii. Muestra.

Se trabajó con la totalidad de la población mediante un muestreo censal, por lo que la muestra quedó conformada por 37 servidores públicos.

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

Criterios de Inclusión

- Empleados contratados bajo los regímenes actuales.
- Hombre y mujer.
- Solo quienes den consentimiento para ser encuestados.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas a emplear

La Observación.

Permite obtener una visión clara de la realidad y establecer una conexión directa entre el investigador y el fenómeno social o los actores involucrados, de quienes se recogen datos que posteriormente se analizan y sintetizan para desarrollar el estudio.

Recopilación o Revisión documental.

Es una técnica de investigación que tiene como objetivo recopilar datos e información provenientes de diversas fuentes documentales —como textos escritos, registros estadísticos o numéricos, mapas, o testimonios orales— para ser empleada dentro del marco de una investigación específica.

Encuesta

Es un método de investigación usado en las ciencias sociales donde el investigador recoge información a través de encuestas o entrevistas, sin cambiar el lugar o la situación en la que ocurre. Luego, los datos se pueden presentar en un tríptico, gráfico o tabla.

El cuestionario

Es la herramienta que se usará para recoger información de la muestra. Los datos muestran cómo ven la realidad un grupo de personas, permitiendo respuestas directas. Para esto se usa una hoja con preguntas preparadas y revisadas antes.

Descripción de los instrumentos

Instrumento 1

Nombre: Cuestionario de percepción de Clima Organizacional.

Autores: Pachas Barrientos (2018)

Objetivo: El objetivo de la presente investigación fue determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral.

Número de ítem: 21 preguntas dirigidos a los trabajadores.

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 15 Minutos

Escala: Likert con cinco puntuaciones.

Consta de 4 dimensiones distribuidos en 21 ítems de la siguiente manera

Dimensión 1: Motivación (6 ítems)

Dimensión 2: Empatía (5 ítems)

Dimensión 3: Liderazgo Directivo (6 ítems)

Dimensión 4: Ambiente Laboral (4 ítems)

Instrumento 2

Nombre del Instrumento: Cuestionario de percepción de Desempeño laboral.

Autor: Palomino Bautista y Retamozo Lozano (2016)

Objetivo: Determinar consignar organizadamente información relacionada al desempeño laboral

Número de ítem: 9 preguntas dirigidos a los trabajadores.

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 7 Minutos

Escala: Likert con cinco puntuaciones.

Consta de 3 dimensiones distribuidas en 9 ítems de la siguiente manera

Dimensión 1: Comportamiento (3 ítems)

Dimensión 2: Cumplimiento de Metas (3 ítems)

Dimensión 3: Desarrollo de habilidades individuales (3 ítems)

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó Microsoft Excel 2016 para facilitar la entrada de datos, así como para elaborar el reporte inicial de los datos descriptivos y la matriz de correlación. El análisis de la información se realizó con el software estadístico SPSS versión 25, que permitió identificar el tipo de variables y la escala de medición, procesar los cálculos inferenciales necesarios para probar la hipótesis, y generar tablas y gráficos estadísticos para el análisis descriptivo.

CAPITULO IV

Resultados

4.1 Análisis de Resultados

Descripción de resultados

Descripción de la variable Clima organizacional

Tabla 2. Percepción del clima Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Deficiente	2	5,4	5,4	5,4
Eficiente	3	8,1	8,1	13,5
Regular	32	86,5	86,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a en el personal de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Ancón-2022

Según la figura 1, el 86.5% del personal de las oficinas de la gerencia considera que la calidad del clima organizacional es regular, un 8.1% la percibe como eficiente y un 5.4% la ve como deficiente.

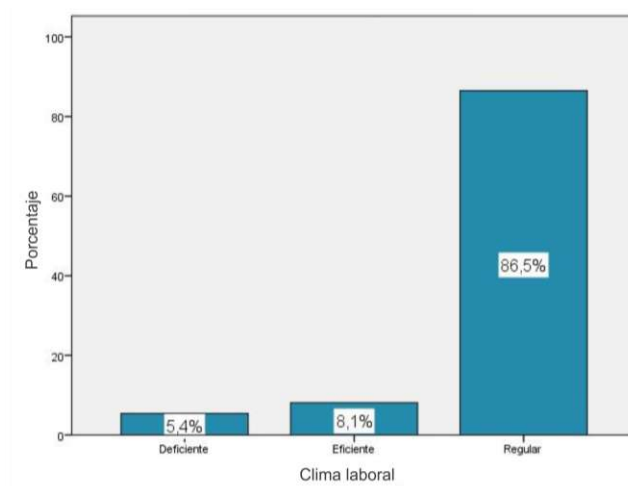


Figura 1. Percepción acerca del clima organizacional

Dimensión 1 Motivación

Tabla 3. Dimensión motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Deficiente	19	51,4	51,4	51,4
Eficiente	3	8,1	8,1	59,5
Regular	15	40,5	40,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Ancón-2022

Según la figura 2, el 51,4% del personal de las oficinas de la gerencia considera que su nivel de motivación es deficiente, mientras que el 40,5% lo percibe como regular y solo un 8,1% lo califica como eficiente.

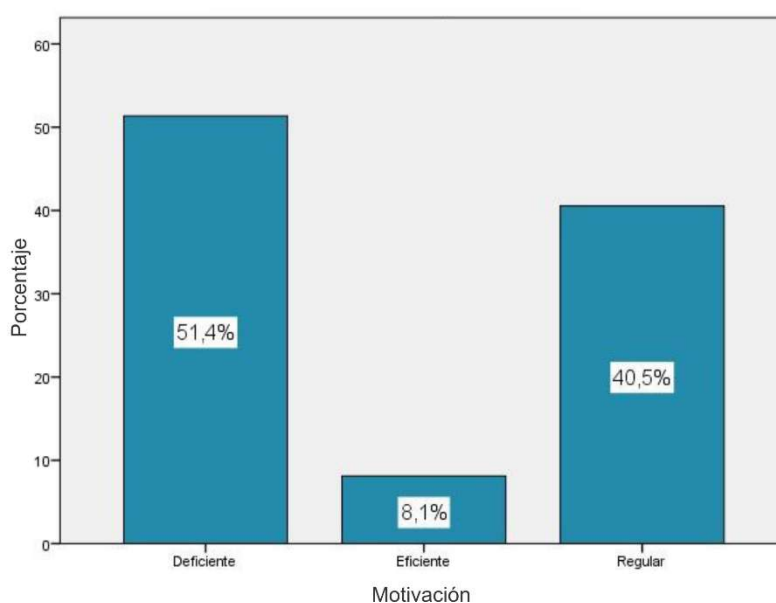


Figura 2. Percepción acerca de la dimensión motivación

Dimensión 2 Empatía

Tabla 4. Dimensión Empatía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	6	16,2	16,2	16,2
	Eficiente	6	16,2	16,2	32,4
	Regular	25	67,6	67,6	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Ancón-2022

Según la figura 3, el 67,6% del personal de las oficinas de la gerencia percibe que existe un nivel de empatía regular entre los miembros, mientras que un 16,2% lo considera eficiente y otro 16,2% lo percibe como deficiente.

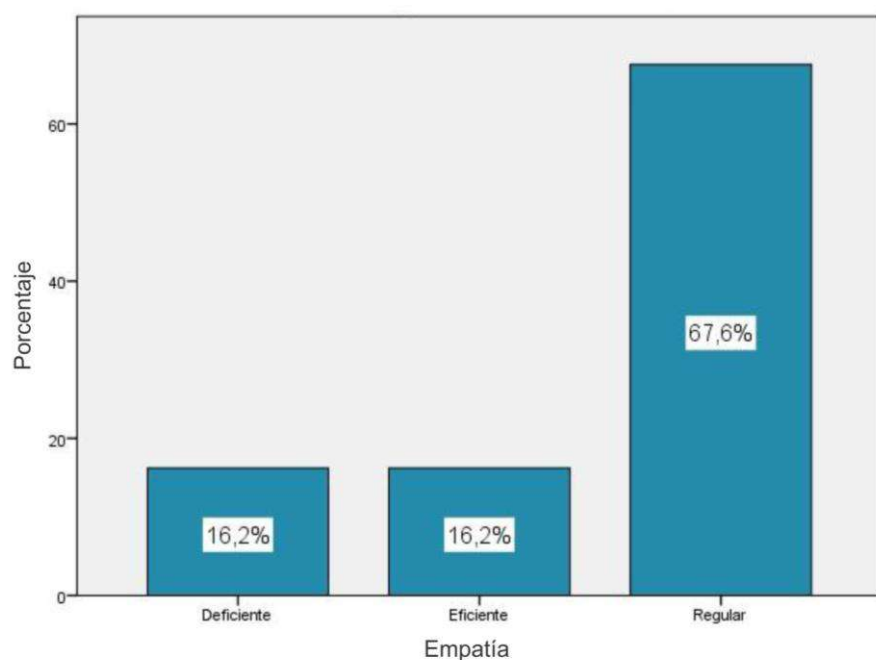


Figura 3. Percepción acerca de la empatía

Dimensión 3 Liderazgo

Tabla 5. Dimensión Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Eficiente	26	70,3	70,3	70,3
Regular	11	29,7	29,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Ancón-2022

Según la figura 4, el 70,3% del personal de las oficinas de la gerencia considera que el liderazgo es eficiente, mientras que el 29,7% lo percibe como regular.

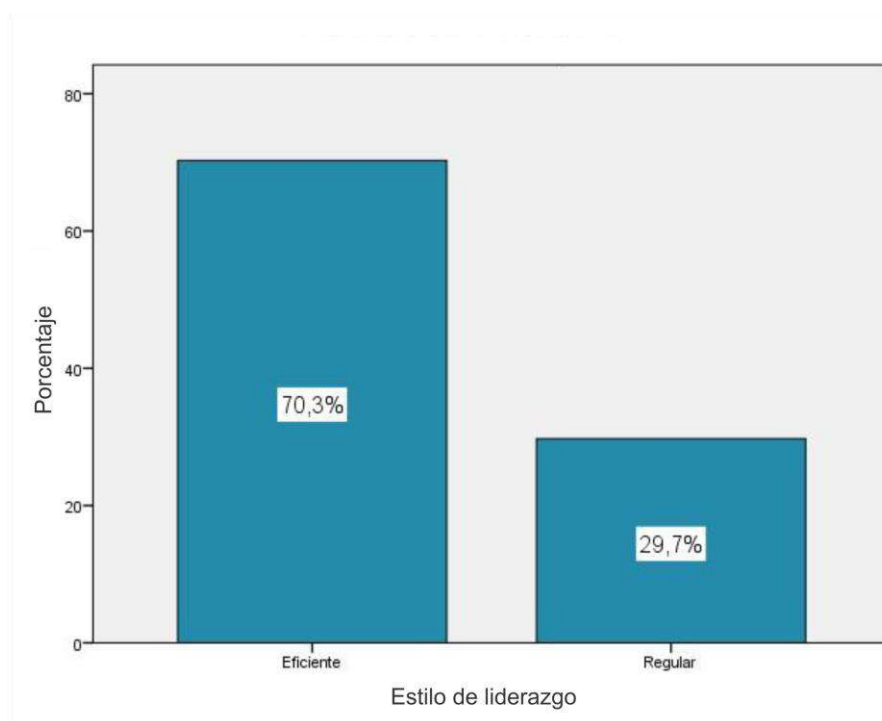


Figura 4. Percepción de la Dimensión Liderazgo

Dimensión 4 Ambiente Laboral

Tabla 6. Dimensión Ambiente Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	2	5,4	5,4	5,4
	Eficiente	9	24,3	24,3	29,7
	Regular	26	70,3	70,3	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Ancón-2022

Según la figura 5, el 70,3% del personal de las oficinas de la gerencia considera que la calidad del ambiente laboral es regular, mientras que un 24,3% la percibe como eficiente y un 5,4% la califica como deficiente.

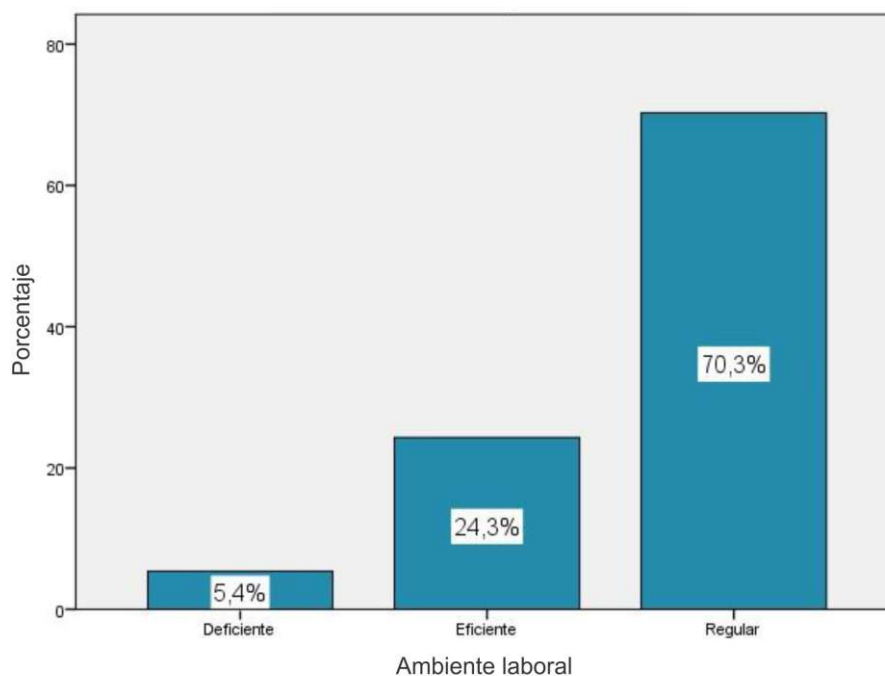


Figura 5. Percepción de la Dimensión Ambiente Laboral

Descripción de la variable Desempeño laboral

Tabla 7. Percepción del Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	4	10,8	10,8	10,8
	Medio	33	89,2	89,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Ancón-2022

Según la figura 6, el 89,2% del personal de las oficinas de la gerencia considera que su desempeño fue de nivel medio, mientras que el 10,8% lo percibe como bajo.

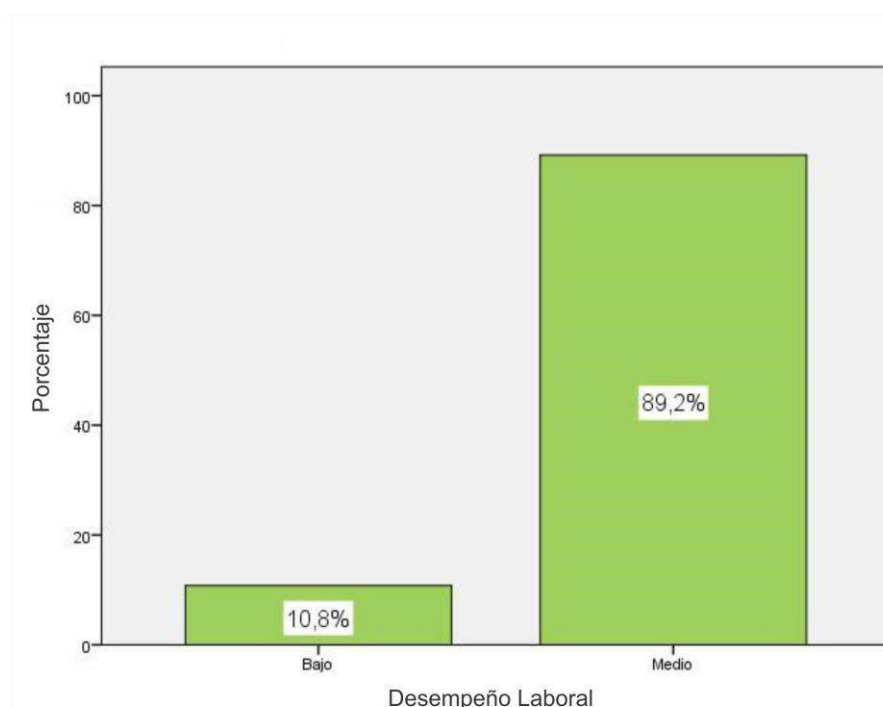


Figura 6. Percepción del desempeño laboral

Dimensión 1 Comportamiento

Tabla 8. Percepción del comportamiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	2	5,4	5,4
	Bajo	2	5,4	10,8
	Medio	33	89,2	100,0
	Total	37	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Ancón-2022

Según la figura 7, el 89,2% del personal de las oficinas de la gerencia considera que el comportamiento de sus compañeros se encuentra en un nivel medio, mientras que un 5,4% lo percibe como alto y otro 5,4% como bajo.

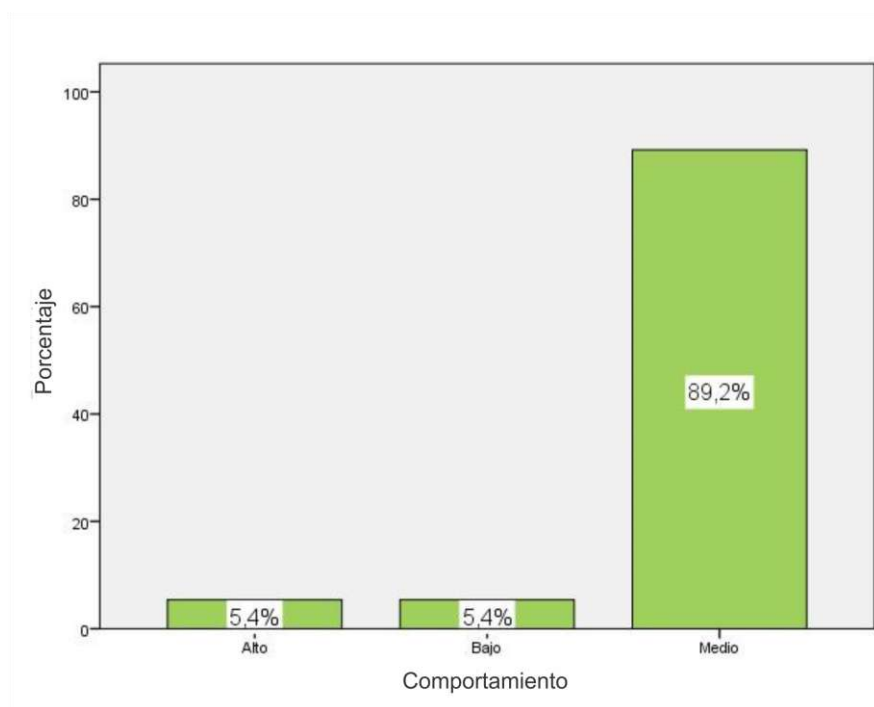


Figura 7. Percepción del comportamiento

Dimensión 2 Cumplimiento de Metas

Tabla 9. Percepción de Cumplimiento de Metas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	8	21,6	21,6
	Bajo	10	27,0	48,6
	Medio	19	51,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Ancón-2022

Según la figura 8, el 51,4% del personal de las oficinas de la gerencia considera que el cumplimiento de metas por parte de los colaboradores fue de nivel medio, mientras que el 27,0% lo percibió como bajo y el 21,6% como alto.

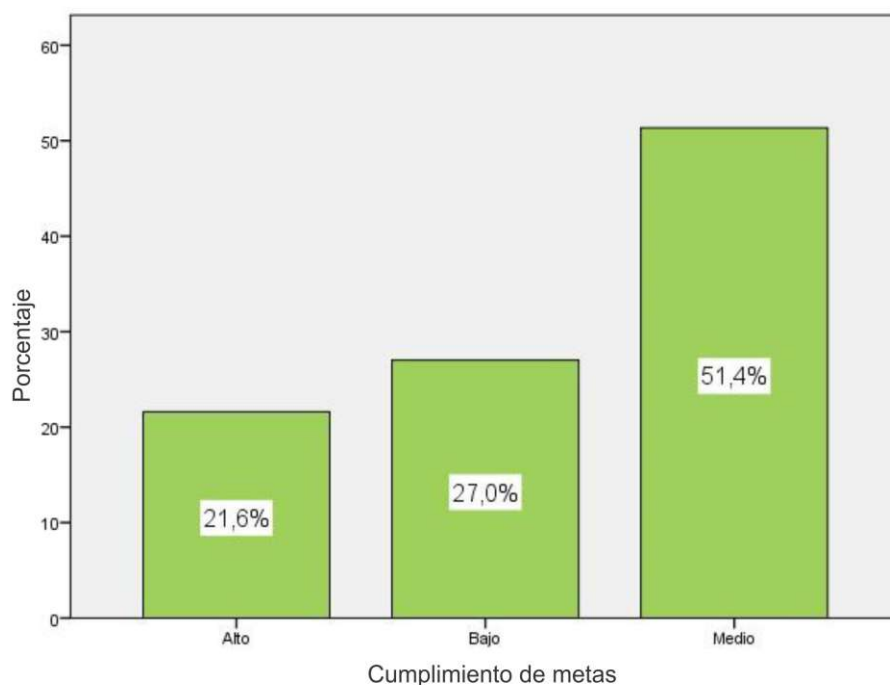


Figura 8. Percepción de Cumplimiento de Metas

Dimensión 3 Desarrollo de habilidades

Tabla 10. Percepción acerca del Desarrollo de habilidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	2	5,4	5,4
	Bajo	6	16,2	21,6
	Medio	29	78,4	100,0
	Total	37	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Ancón-2022

Según la figura 9, el 78,4% del personal de las oficinas de la gerencia considera que el desarrollo de habilidades se encuentra en un nivel medio, mientras que el 16,2% lo percibe como bajo y el 5,4% como alto.

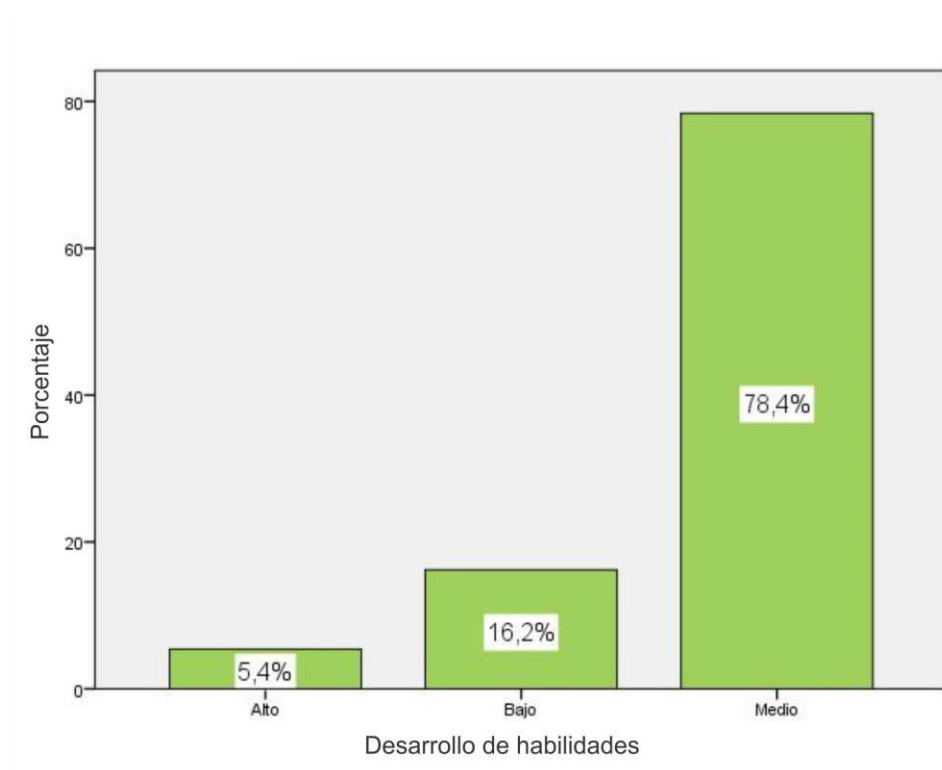


Figura 9. Percepción acerca del Desarrollo de habilidades

5.1.1 Pruebas de Normalidad

Para determinar si los datos se aproximan o no a una distribución normal, se aplicó la prueba de Normalidad teniendo en cuenta las particularidades de los datos y la población.

Tabla 11. Pruebas de normalidad de S-W

Variables y dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,929	37	,021
Empatía	,880	37	,001
Estilo de liderazgo	,903	37	,004
Ambiente laboral	,937	37	,036
Clima organizacional	,954	37	,001
Comportamiento	,871	37	,000
Cumplimiento de metas.	,865	37	,000
Desarrollo de habilidades individuales	,787	37	,000
Desempeño laboral	,843	37	,000

Para la mayoría de los resultados ofrecen valores $p \leq 0,05$, se evidencian conjuntos de datos cuya distribución no es normal $p \geq 0,005$, por lo tanto, existen diferencias en la distribución.

5.1.2 Contrastación de la Hipótesis general

H0 El clima organizacional no influye directamente con el Desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022.

H1 El clima organizacional si influye directamente con el Desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022.

Hipótesis Estadísticas

H0: V1 no se correlaciona con V2

H1: V1 se correlaciona con V2

Nivel de significancia (sig.)

Indica probabilidad de error al rechazar la hipótesis nula (H0), en el supuesto que sea cierta. Sig.: 0.05.

Tabla de Correlaciones

Tabla 12. Correlaciones Desempeño laboral por Clima organizacional

Correlaciones			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	37	37
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

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

Decisión estadística

En el cálculo de correlaciones, se obtuvo un nivel de significancia bilateral de $p = 0,000$, $\leq 0,05$ rechazando la hipótesis nula (H0) en favor de la hipótesis alternativa, es decir, las variables están mutuamente correlacionadas. El valor del coeficiente ($r = 0,571$) señala que se trata de una correlación de magnitud moderada.

Conclusión para la Hipótesis General

Existe correlación estadísticamente significativa entre las variables Clima organizacional y Desempeño laboral.

La correlación entre variables es directamente proporcional.

La correlación es de magnitud moderada.

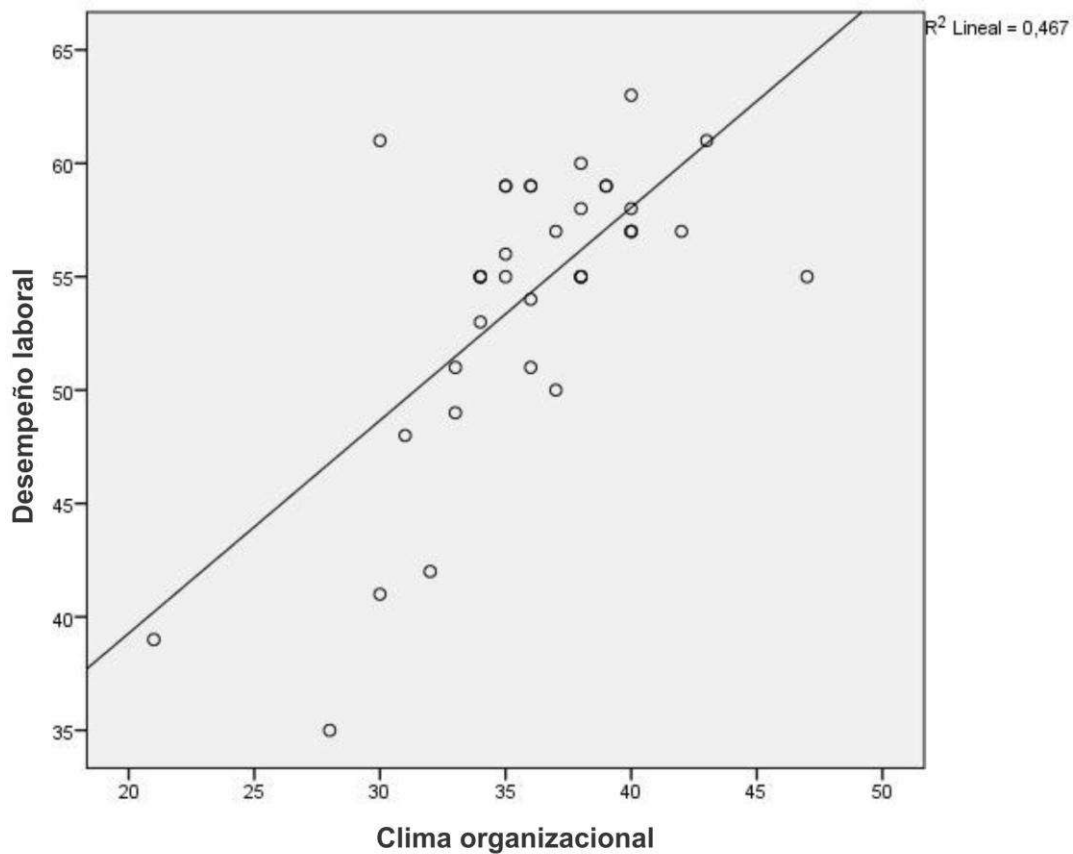


Figura 10. Gráfico de puntos, correlación Desempeño laboral por Clima organizacional

5.1.3 Contrastación de la Primera Hipótesis Específica

H0 La actitud e iniciativa no influye directamente el desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022.

H1 La actitud e iniciativa si influye con el desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022.

Hipótesis Estadísticas

H0: V1 no se correlaciona con V2

H1: V1 se correlaciona con V2

Nivel de significancia (sig.)

Indica probabilidad de error al rechazar la hipótesis nula (H0), en el supuesto que sea cierta. Sig.: 0.05.

Correlaciones

Tabla 13. Tabla de correlaciones Desempeño laboral por Clima organizacional

			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,393*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	37	37
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,393*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	37	37

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

Decisión estadística

En el cálculo de correlaciones, se obtuvo un nivel de significancia bilateral de $p = 0,016$, $\leq 0,05$ rechazando la hipótesis nula (H_0) en favor de la hipótesis alternativa, es decir, las variables están mutuamente correlacionadas. El valor del coeficiente ($r = 0,393$) señala que se trata de una correlación de magnitud baja.

Conclusión para la Primera Hipótesis Específica

Existe correlación estadísticamente significativa entre las variables motivación y Desempeño laboral.

5.1.4 Contrastación de la Segunda Hipótesis Específica

H0 El cumplimiento de metas no influye con el Desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022.

H2 El cumplimiento de metas si influye con el Desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022.

Hipótesis Estadísticas

H0: V1 no se correlaciona con V2

H1: V1 se correlaciona con V2

Nivel de significancia (sig.)

Indica probabilidad de error al rechazar la hipótesis nula (H_0), en el supuesto que sea cierta. Sig.: 0.05.

Correlaciones

Tabla 14. Tabla de correlaciones Desempeño laboral por Empatía

			Empatía	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Empatía	Coeficiente de correlación	1,000	,269
		Sig. (bilateral)	.	,107
		N	37	37
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,269	1,000
		Sig. (bilateral)	,107	.
		N	37	37

Decisión estadística

En el cálculo de correlaciones, se obtuvo un nivel de significancia bilateral de $p = 0,107$, $\leq 0,05$ aceptando la hipótesis nula (H_0), es decir, las variables no están mutuamente correlacionadas. El valor del coeficiente ($r = 0,269$) señala que se trata de una magnitud muy baja.

Conclusión para la Segunda Hipótesis Específica

No existe correlación estadísticamente significativa entre las variables empatía y satisfacción laboral.

5.1.5 Contrastación de la Tercera Hipótesis Específica

H0 El trabajo corporativo si influye con el Desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022.

H3 El trabajo corporativo no influye con el Desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022.

Hipótesis Estadísticas

H0: V1 no se correlaciona con V2

H1: V1 se correlaciona con V2

Nivel de significancia (sig.)

Indica probabilidad de error al rechazar la Hipótesis nula (H0), en el supuesto que sea cierta. Sig.: 0.05.

Correlaciones

Tabla 15. Correlaciones Desempeño laboral por estilo de liderazgo

			Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,237
		Sig. (bilateral)	.	,159
		N	37	37
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,237	1,000
		Sig. (bilateral)	,159	.
		N	37	37

Decisión estadística

En el cálculo de correlaciones, se obtuvo un nivel de significancia bilateral de $p = 0,159$, $\leq 0,05$ aceptando la hipótesis nula (H0), es decir, las variables no están mutuamente correlacionadas. El valor del coeficiente ($r = 0,237$) señala que se trata de una magnitud muy baja.

Conclusión para la tercera Hipótesis Específica

No existe correlación estadísticamente significativa entre las variables La actitud e iniciativa y Desempeño laboral.

CAPITULO V

Discusiones

Los resultados obtenidos en esta investigación revelan una estrecha relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Ancón durante el año 2022. La mayoría de los encuestados percibe un clima organizacional de nivel regular, especialmente en dimensiones clave como la motivación, la empatía, el ambiente laboral y la comunicación interna. Este hallazgo sugiere que, si bien existen condiciones laborales mínimamente aceptables, aún hay factores que limitan el pleno desarrollo del potencial humano.

En cuanto al desempeño laboral, los resultados muestran que la mayoría del personal también se ubica en un nivel medio, tanto en el cumplimiento de metas como en el desarrollo de habilidades y comportamientos colaborativos. Esta tendencia coincide con el nivel regular de clima organizacional percibido, lo cual respalda la hipótesis de que un entorno laboral poco estimulante o con carencias puede afectar negativamente el rendimiento de los trabajadores.

Dimensiones como el liderazgo, en cambio, fueron mejor valoradas por los trabajadores, con más del 70% considerando que es eficiente. Esto indica que existe un liderazgo reconocido por el personal, lo que podría constituir un punto de partida clave para mejorar otras áreas del clima organizacional, como la motivación y el trabajo en equipo.

Comparando estos resultados con estudios similares en otras instituciones públicas, se observa una coincidencia: el desempeño laboral tiende a ser proporcional a la calidad del clima organizacional. En este caso específico, el nivel medio en ambas variables resalta la necesidad de implementar estrategias que fortalezcan la cultura organizacional, promuevan la comunicación efectiva y fomenten la motivación del personal.

En suma, esta investigación confirma que mejorar el clima organizacional no solo es un tema de bienestar laboral, sino una condición necesaria para elevar el nivel de desempeño del personal y, en consecuencia, mejorar la calidad del servicio público brindado a la ciudadanía.

CAPÍTULO VI

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

La investigación permitió evidenciar que el clima organizacional en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Ancón durante el año 2022 se percibe mayoritariamente como regular, lo que influye directamente en el desempeño laboral del personal, también ubicado en un nivel medio. Aspectos como la motivación, la empatía y la calidad del ambiente laboral requieren atención para mejorar la satisfacción y el compromiso de los colaboradores.

Asimismo, se identificó que el liderazgo es uno de los elementos mejor valorados, lo que representa una oportunidad para fortalecer las demás dimensiones del clima organizacional y potenciar el rendimiento del personal. La relación positiva entre un clima organizacional adecuado y un desempeño laboral eficiente queda claramente demostrada en este estudio.

Por lo tanto, resulta necesario que la Municipalidad Distrital de Ancón implemente acciones y políticas orientadas a mejorar el clima organizacional, con el fin de favorecer un ambiente laboral saludable, motivador y que propicie el cumplimiento de metas y objetivos institucionales, elevando así la calidad del servicio público ofrecido a la comunidad.

A nivel de Hipótesis General.

Se demuestra una relación estadísticamente significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022; queda demostrada que existe una relación directa de magnitud moderada entre las variables ($0,000 < \alpha=0,05$, $r = 0,571$)

Primera. Existe una correlación estadísticamente significativa entre las variables motivación y desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022, queda demostrada que existe una relación directa de magnitud baja entre las variables ($0,016 < \alpha=0,05$, $r = 0,393$)

Segunda. No existe una correlación estadísticamente significativa entre las variables empatía y desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022, queda demostrado que no existe una relación entre las variables ($0,107 > \alpha=0,05$)

Tercera. No existe una correlación estadísticamente significativa entre las variables liderazgo y desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022, queda demostrado que no existe una relación entre las variables ($0,159 > \alpha=0,05$)

Cuarta. Existe una correlación estadísticamente significativa entre las variables ambiente laboral y desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022, queda demostrada que existe una relación directa de magnitud moderada entre las variables ($0,001 < \alpha=0,05$, $r = 0,512$)

Recomendaciones

Se recomienda que la Municipalidad Distrital de Ancón implemente estrategias orientadas a mejorar la comunicación interna y fortalecer el liderazgo participativo, promoviendo así un ambiente laboral más colaborativo y motivador. Asimismo, resulta fundamental desarrollar programas de motivación y bienestar laboral que contribuyan al compromiso y satisfacción del personal. Es necesario fomentar la capacitación continua para el desarrollo de habilidades y competencias, lo que impactará positivamente en el desempeño laboral. Finalmente, se sugiere establecer mecanismos de evaluación y seguimiento periódico del clima organizacional y desempeño, a fin de identificar oportunamente áreas de mejora y garantizar la efectividad de las acciones implementadas.

CAPÍTULO VII

Referencias

- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis: La metodología de cómo Formularlos*. México: Cengage Learning, Inc.
- Carrasco, S. (2006). *Métodologia de la investigacion científica* (primera , segunda reimpression ed.). Jesus Maria, Lima, Lima, Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión de talento Humano*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Ocatava ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional* (tercera ed.). México: McGraw Hill.
- Cruz, J., Carbonelli, M., & Irrazábal, G. (2011). *Introducción al conocimiento científico y a la metodología de la investigación* (Primera ed.). Argentina: Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Hernández ,Fernández & Baptista. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). DF. México, México: Mc GRAW-HILL/ INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Lerma, A., & Bárcena, S. (2012). *Planeación estratégica por áreas funcionales*. México:: Alfaomega.
- Linares, J. (2013). *Investigación de Mercados* (Tercera ed.). Lima, Perú: San Marcos.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston:: Harvard Business School Press.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (Decimotercera ed.). D.F, México: McGraw-Hill/Interamericana editores.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Decimoquinta Edición ed.). Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación.

- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración* (Sexta ed.). Naucalpan, México: Prentice Hall.
- Tafur, R. (2012). *La Tesis Universitaria* (primera reimpression ed.). Lima: Mantaro. Recuperado el 29 de julio de 2017
- Uribe , J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo salud y factores psicosociales* (Primera ed.). (U. N. México, Ed.) D.F, México: El Manual Moderno.

6 Fuentes Hemerográficas

- Guerrero , F., Neira , F., Vásconez , H., & Vásconez , V. (Julio-Diciembre de 2022). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 5(09). Obtenido de <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/214>
- Municipalidad Provincial del Callao. (2015). Informe estadístico municipal. Informe, Municipalidad Provincial del Callao, Lima.

7 Fuentes Documentales

- Andrade, M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo, en Ecuador*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/30216>
- Arteaga, Y. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la microred Supe, 2018*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Escuela de Posgrado, Huacho. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2388>
- Bardales, V. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Tarapoto. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1003>
- Lizarazo, D. (2022). *Clima organizacional y Satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en los empleados de dos instituciones educativas de colombia*. Obtenido de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/1124/Tesis%20de%20Daneley%20Lizarazo%20S%C3%A1nchez.pdf?sequence=1>
- Pachas, L. (2018). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto Larán, provincia de Chincha*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Escuela de Posgrado, Lima. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2388>

- Palomino, P., & Retamozo, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta - 2015*. Ayacucho.
- Quintanar, G. (2005). *Factores motivacionales que influyen en los trabajadores a nivel de piso en un Centro Comercial Ubicado en Pachuca, Hidalgo*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Pachuca.
- Rojas, I. (2018). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de la Policía Huancayo 2018*. Universidad San Martín de Porras, Sección de Posgrado. Instituto de Gobierno y Gestión Pública, Lima. Obtenido de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/3995/roja_s_cip.pdf;jsessionid=654B15F6382DD79DCDEEBFACD7EDFA3A?sequence=1
- Salamanca, M. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna – 2009*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Escuela de Posgrado, Tacna. Obtenido de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/1059>
- Salinas, L. (2017). *Clima Organizacional y su Desempeño Laboral, en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Escuela de Posgrado, Huacho. Obtenido de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/263494>
- Solano, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Tarapoto. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/1725>
- Solis, I. (2022). *Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del ministerio público de Chiclayo – 2018*. Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO. Obtenido de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/5667>
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*.

Anexos

8 Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la gerencia de administración de la municipalidad distrital de ancón-2022.					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Metodología
¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022?	Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022.	El clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022.	V1 Clima organizacional	Motivación Empatía Estilo de liderazgo Ambiente laboral	Tipo de investigación Básica Diseño de la investigación No experimental, transversal Nivel de investigación Correlacional Enfoque cuantitativo
¿De qué manera se relaciona la motivación y el desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022?	Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022.	La motivación se relaciona directamente con el desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022.	V2. Desempeño laboral	D2 Comportamiento Cumplimiento de metas. Desarrollo de habilidades individuales	Tipo de muestreo poblacional Tamaño de la muestra e: 37 trabajadores municipales (muestra poblacional) Instrumentos. Likert de 5 puntuaciones
¿De qué manera se relaciona la empatía y el desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022?	Determinar la relación entre la empatía y el desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022.	La empatía se relaciona directamente con el desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022.			

el desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022? ¿De qué manera se relaciona el estilo de liderazgo y el desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022? ¿De qué manera se relaciona ambiente laboral y el desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022?	personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022. Determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022. Determinar La relación entre el ambiente laboral y el desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022.	desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022. El estilo de liderazgo se relaciona directamente con el desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022. El ambiente laboral se relaciona directamente con el desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022.			Cuestionario de percepción de clima organizacional: 21 ítems Cuestionario de Desempeño laboral: 9 ítems Consistencia interna Alfa de Cronbach Análisis de datos. Pruebas de normalidad, Coeficiente de correlación de Rho Spearman.

9 Instrumentos de investigación

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Ancón-2022

I. Aspectos Generales

Sexo: () Masculino () femenino

Grupo de edad: () De 15 a 29 años () de 40 a 44 () de 45 a 64 () de 65 a mas

Nivel educativo

() Sin nivel () primario comp () primario incomp () secundario comp
() secundario incomp () superior comp () superior incomp

Instrucciones: Lea las siguientes afirmaciones y seleccione la respuesta que mejor refleje las características del clima organizacional. Elija únicamente una opción por cada afirmación, marcando con una (X) la casilla correspondiente, de acuerdo con la escala indicada a continuación.

Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

II. Gestión municipal (variable 1)

VARIABLE 1. CLIMA ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1 MOTIVACIÓN						
1.	¿Existe respeto entre los miembros de la organización					
2.	¿El personal es solidario entre sí?					
3.	¿El personal trabaja cooperativamente?					
4.	¿Observa que el plan operativo anual de la Municipalidad ha sido socializado?					
5.	¿Percibe Confianza recíproca entre los miembros de la organización?					
6.	¿El personal expresa sus ideas libremente?					
DIMENSIÓN 2 EMPATÍA						
7.	¿Existe respeto a las normas dentro de la organización?					
8.	¿Existe un buen nivel de Coordinación en la organización?					
9.	¿Alianza estratégica?					
10.	¿Se le entrega la información, equipos y capacidades para la realización de sus actividades?					
11.	¿El personal tiene reconocimiento de sus derechos?					
DIMENSIÓN 3 LIDERAZGO DIRECTIVO						

12.	¿Respaldo el liderazgo basado en la capacidad?					
13.	¿Se siente comprometido con el logro de los objetivos de la institución?					
14.	¿Se fomenta el reconocimiento de sus capacidades?					
15.	¿Nivel de satisfacción con el liderazgo?					
16.	¿Existe un buen nivel organización y coordinación del líder?					
17.	¿Existe un buen nivel de tolerancia?					
DIMENSIÓN 4 AMBIENTE LABORAL						
18.	¿Existe un Clima de trabajo positivo en la Municipalidad?					
19.	¿Se Observa cordialidad en las relaciones y el trato con sus compañeros?					
20.	¿Se cuenta con una infraestructura y mobiliario cómodo de la institución?					
21.	¿Existe un ambiente ordenado y seguro en la Institución?					

III. satisfacción laboral (variable 2)

Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

VARIABLE 2. SATISFACCIÓN LABORAL		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1 COMPORTAMIENTO						
1	¿Considera que sus compañeros demuestran iniciativa en sus labores?					
2	¿Existe colaboración efectiva entre las distintas áreas para resolver problemas?					
3	¿Percibe que en la institución se asume responsabilidad por las consecuencias de las acciones realizadas?					
DIMENSIÓN 2 CUMPLIMIENTO DE METAS.						
4	¿Los conflictos o inconvenientes se solucionan de manera rápida?					
5	¿Cree que las tareas asignadas se completan de forma oportuna y adecuada?					
6	¿Las actividades se llevan a cabo dentro de los plazos establecidos?					
DIMENSIÓN 3 DESARROLLO DE HABILIDADES INDIVIDUALES						
7	¿Nota que el equipo se adapta fácilmente a situaciones inesperadas?					
8	¿Usted percibe que sus compañeros conocen sus funciones?					
9	¿Entiende las razones detrás de los movimientos o cambios de personal en la institución?					

Gracias

10 Confiabilidad

Cálculo de valor de Alfa de Cronbach

Prueba Piloto

Instrumento N° 1

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos**
Casos	Válido	14	100,0		
	Excluido ^a	0	,0		
	Total	14	100,0	,719	21

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

** Números de ítems

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	45,56	19,925	,087	,625
Item 2	45,04	17,211	,453	,575
Item 3	43,17	21,620	-,300	,655
Item 4	45,27	16,400	,541	,557
Item 5	44,28	19,581	,260	,611
Item 6	44,80	15,385	,562	,543
Item 7	45,57	17,823	,506	,578
Item 8	43,81	19,628	,167	,617
Item 9	44,47	14,427	,580	,532
Item 10	44,20	21,685	-,236	,675
Item 11	43,81	19,628	,167	,617
Item 12	44,51	21,603	-,216	,693
Item 13	45,48	20,653	-,052	,630
Item 14	45,79	19,543	,190	,615
Item 15	45,94	19,809	,120	,622
Item 16	45,60	17,417	,486	,574
Ítem 17	45,60	20,417	,008	,630
Ítem 18	46,04	19,911	,102	,623
Ítem 19	44,41	20,369	,214	,621
Ítem 20	44,01	15,162	,605	,750
Ítem 21	44,01	15,162	,710	,711

Instrumento N°2

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos**
Casos	Válido	14	100,0		
	Excluido ^a	0	,0		
	Total	14	100,0	,700	9

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

N Numero de encuestas

** Numero de ítems

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	44,28	19,581	,260	,611
Item 2	44,80	15,385	,562	,543
Item 3	45,57	17,823	,506	,578
Item 4	43,81	19,628	,167	,617
Item 5	44,47	14,427	,580	,532
Item 6	44,20	21,685	-,236	,675
Item 7	43,81	19,628	,167	,617
Item 8	44,51	21,603	-,216	,693
Ítem 20	44,01	15,162	,605	,700

11 Evidencia de Procesamiento de datos

BD GM y DL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 50 de 50 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011
1	En desac...	Ni de acue...	En desac...	Ni de acue...	De acuerdo	En desac...	En desac...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Ni de acue...
2	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	En desac...
3	Totalmente...	Ni de acue...	De acuerdo	Ni de acue...	Ni de acue...	Totalmente...	Ni de acue...	Ni de acue...	Totalmente...	Ni de acue...	De acuerdo
4	En desac...	Ni de acue...	Ni de acue...	En desac...	Ni de acue...	En desac...	En desac...	Ni de acue...	Ni de acue...	Totalmente...	De acuerdo
5	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Ni de acue...	Ni de acue...	Totalmente...	De acuerdo	Ni de acue...	En desac...
6	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Ni de acue...	Ni de acue...
7	Ni de acue...	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acue...	De acuerdo	Ni de acue...	Ni de acue...	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acue...	Ni de acue...
8	De acuerdo	De acuerdo	En desac...	En desac...	Ni de acue...	Ni de acue...	En desac...	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	En desac...
9	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Ni de acue...	En desac...	Ni de acue...	Ni de acue...	Ni de acue...	Ni de acue...	De acuerdo
10	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo
11	De acuerdo	Ni de acue...	En desac...	En desac...	De acuerdo	En desac...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo
12	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	En desac...
13	Totalmente...	Ni de acue...	Ni de acue...	En desac...	De acuerdo	Ni de acue...	Ni de acue...	De acuerdo	De acuerdo	En desac...	De acuerdo
14	De acuerdo	Ni de acue...	De acuerdo	En desac...	De acuerdo	En desac...	Ni de acue...	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acue...	Ni de acue...
15	Ni de acue...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acue...	De acuerdo	Ni de acue...	De acuerdo	En desac...
16	De acuerdo	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...	En desac...	Totalmente...	De acuerdo	En desac...	De acuerdo	De acuerdo
17	De acuerdo	De acuerdo	En desac...	En desac...	En desac...	En desac...	En desac...	Ni de acue...	En desac...	En desac...	De acuerdo
18	Ni de acue...	En desac...	Ni de acue...	En desac...	De acuerdo	En desac...	En desac...	De acuerdo	De acuerdo	En desac...	En desac...
19	Totalmente...	Ni de acue...	En desac...	En desac...	Ni de acue...	En desac...	En desac...	De acuerdo	De acuerdo	En desac...	De acuerdo
20	En desac...	En desac...	En desac...	En desac...	De acuerdo	Ni de acue...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	En desac...	De acuerdo
21	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	En desac...
22	Totalmente...	En desac...	En desac...	En desac...	Ni de acue...	Ni de acue...	Ni de acue...	En desac...	En desac...	Ni de acue...	De acuerdo
23	En desac...	En desac...	En desac...	Totalmente...	De acuerdo	Ni de acue...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
24	En desac...	En desac...	Ni de acue...	Ni de acue...	Ni de acue...	En desac...	En desac...	En desac...	Ni de acue...	En desac...	De acuerdo
25	De acuerdo	En desac...	En desac...	Ni de acue...	En desac...	En desac...	En desac...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
26	En desac...	En desac...	Ni de acue...	En desac...	En desac...	En desac...	En desac...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
27	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	En desac...	De acuerdo	En desac...	En desac...	En desac...	En desac...	Ni de acue...	De acuerdo
28	En desac...	En desac...	En desac...	En desac...	Ni de acue...	Ni de acue...	Ni de acue...	De acuerdo	En desac...	En desac...	De acuerdo
29	Totalmente...	En desac...	En desac...	En desac...	En desac...	En desac...	En desac...	De acuerdo	En desac...	En desac...	De acuerdo
30	De acuerdo	En desac...	En desac...	En desac...	En desac...	En desac...	Ni de acue...	Ni de acue...	De acuerdo	En desac...	De acuerdo
31	De acuerdo	Ni de acue...	De acuerdo	En desac...	Totalmente...	Ni de acue...	En desac...	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acue...	Ni de acue...
32	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desac...
33	De acuerdo	Ni de acue...	Ni de acue...	Totalmente...	De acuerdo	Ni de acue...	En desac...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
34	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	En desac...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
35	Ni de acue...	En desac...	En desac...	En desac...	De acuerdo	En desac...	En desac...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
36	De acuerdo	En desac...	Ni de acue...	En desac...	En desac...	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	En desac...	De acuerdo

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON