



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

**Ambiente organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Ambar - 2023**

Tesis
Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autor
Oscar Humberto Albarracín Salvador

Asesor
Dr. Danilo Hugo Carreño Ramírez



Dr. Danilo Hugo Carreño Ramírez
CLAD 03584

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 MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

METADATOS

DATOS DEL AUTOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Albarracin Salvador, Oscar Humberto	15694329	09-04-2024
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Carreño Ramírez, Danilo Hugo	15589843	https://orcid.org/0000-0002-4854-2779
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – POSGRADO-MAESTRÍA:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Bautista Juan De Dios, Rey Lelis	15596695	https://orcid.org/0000-0002-0463-5682
Dr. Marquez Valencia, Policarpo Diomedes	15759625	https://orcid.org/0000-0001-7697-5064
M(a). Tafur Pittman, Tania Luz	15730137	https://orcid.org/0000-0002-4370-090X

AMBIENTE ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMBAR – 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac Trabajo del estudiante	3%
2	Submitted to Submitted on 1685660580435 Trabajo del estudiante	2%
3	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to University of North Carolina, Greensboro Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
7	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%

**AMBIENTE ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMBAR – 2023**

OSCAR HUMBERTO ALBARRACIN SALVADOR

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: DANILO HUGO CARREÑO RAMÍREZ

UNIVERSIDAD NACIONAL

JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

HUACHO

2026

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado a mi familia, por ser mi soporte moral para superar mis retos y para lograr mis objetivos personales y profesionales.

Oscar Humberto Albarracín Salvador

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la universidad por todo lo vivido y aprendido en la Maestría en Gestión Pública por medio de sus docentes, asimismo agradezco a los profesionales y personal encargado que aportó para que este trabajo de investigación pueda ser culminado satisfactoriamente.

Oscar Humberto Albarracín Salvador

INDICE

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCION	xv

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.5. Delimitaciones del estudio	5
1.6. Viabilidad del estudio	6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación	7
2.1.1. Investigaciones internacionales	7
2.1.2. Investigaciones nacionales	8
2.2. Bases teóricas	10
2.2.1. Ambiente organizacional	10
2.2.2. Desempeño laboral	12

2.3. Bases filosóficas	14
2.4. Definición de términos básicos	15
2.5. Hipótesis de investigación	17
2.5.1. Hipótesis general	17
2.5.2. Hipótesis específicas	17
2.6. Operacionalización de las variables	18

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	19
3.2. Población y muestra	20
3.2.1. Población	20
3.2.2. Muestra	20
3.3. Técnicas de recolección de datos	20
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	21

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados	22
4.2. Contrastación de hipótesis	30

CAPÍTULO V DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados	33
-------------------------------------	-----------

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones	34
6.2. Recomendaciones	34

REFERENCIAS	36
7.1. Fuentes bibliográficas	36
7.2. Fuentes hemerográficas	38
7.3. Fuentes electrónicas	39
 ANEXOS	 41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Niveles de Ambiente Organizacional	22
Tabla 2.	Niveles de Comportamiento Organizacional	23
Tabla 3.	Niveles de Gestión de Recursos Humanos	23
Tabla 4.	Niveles de Comportamiento Humano	24
Tabla 5.	Niveles de Desempeño Laboral	25
Tabla 6.	Niveles de los Equipos de trabajo	26
Tabla 7.	Niveles de las Metas	27
Tabla 8.	Niveles de los Resultados	28
Tabla 9.	Prueba de Normalidad	29
Tabla 10.	Hipótesis general	30
Tabla 11.	Hipótesis específica 1	30
Tabla 12.	Hipótesis específica 2	31
Tabla 13.	Hipótesis específica 3	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de Ambiente Organizacional	22
Figura 2. Niveles de Comportamiento Organizacional	23
Figura 3. Niveles de Gestión de Recursos Humanos	24
Figura 4. Niveles de Comportamiento Humano	25
Figura 5. Niveles de Desempeño Laboral	26
Figura 6. Niveles de los Equipos de trabajo	27
Figura 7. Niveles de las Metas	28
Figura 8. Niveles de los Resultados	29

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ámbar – 2023. Materiales y métodos: fue de tipo básica, contó con enfoque cuantitativo, fue de nivel correlacional, contó con diseño no experimental de corte transversal, se consideró como población a 30 trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Ámbar, de los cuales la totalidad conformó la muestra, se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario. Resultados: Se obtuvo una correlación entre ambas variables, teniendo como valor: 0.802 y un Sig. =0.000. Conclusiones: Se evidenció una relación positiva alta entre las variables.

Palabras claves: Ambiente organizacional, desempeño laboral, clima laboral.

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship that exists between the organizational environment and the work performance of the workers of the District Municipality of Ambar - 2023. Materials and methods: it was basic, had a quantitative approach, was correlational, had a non-experimental design. cross section, 30 administrative workers from the Ambar district municipality were considered as the population, of which all formed the sample, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. Results: A correlation was obtained between both variables, with a value of: 0.802 and a Sig. =0.000. Conclusions: A high positive relationship was evident between the variables.

Keywords: Organizational environment, job performance, work climate.

INTRODUCCIÓN

En esta investigación se consideró como variables al Ambiente organizacional, siendo esta el conjunto de percepciones e intercambio de opiniones de los trabajadores como respuesta a las condiciones de trabajo que la organización donde trabajan les ofrece para llevar a cabo sus labores; y al Desempeño laboral, siendo el rendimiento de cada trabajador al momento de realizar sus actividades laborales, incluyendo sus comportamientos, emociones, actitudes.

Se consideró la siguiente estructura proporcionada por la Universidad:

Capítulo I: Se abarcó al Planteamiento del problema, con los elementos que integra.

Capítulo II: Se abarcó el Marco Teórico, con los elementos que integra.

Capítulo III: Se abarcó la Metodología, con los elementos que integra.

Capítulo IV: Se abarcó a los Resultados.

Capítulo V: Se abarcó la Discusión de resultados.

Posteriormente se muestran las Conclusiones y Recomendaciones.

Finalmente, se muestran los anexos y las referencias utilizadas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Los tiempos después de la pandemia que se sufrió mostraron las consecuencias que ésta dejó, además de la incertidumbre con respecto a los cambios producidos en los principales ámbitos de la vida de la persona, como el político, económico, social. Ello ocasionó que las organizaciones públicas y privadas sean afectadas, obligándoles a cambiar su manera de gestionarse. (García, Grilló y Morte 2021)

Siguiendo la línea, a nivel internacional se manifiesta una constante preocupación para elaborar investigaciones basadas en la gestión pública, ello para poder ampliar los conocimientos sobre las maneras de gestionar las instituciones, organizaciones, recursos, procesos, así como elementos internos como la cultura y ambiente organizacional; para mediante ello lograr que los trabajadores puedan desempeñarse de mejor manera, propiciando la satisfacción de los usuarios. Siendo ello la respuesta generada para los continuos cambios de las demandas sociales.

Con la transición del tiempo antiguo al tiempo moderno se dio cabida a la disrupción digital, siendo un fenómeno que ha venido transformando al mundo desde hace muchos años, y que con la pandemia se ha apresurado el paso a la digitalización de las organizaciones, como forma de adaptarse a las condiciones cambiantes y modernizadas del entorno; lo cual genera que cambien sus estrategias o las rediseñen, enfocándose en dirigir a sus trabajadores siguiendo un ambiente y cultura organizacional pertinente. Como parte de ello se utilizan estrategias que fomentan el uso de la virtualidad para que los

trabajadores puedan sacar provecho de ésta y se pueda propiciar el logro de los objetivos establecidos, siendo un paso muy importante para lograr el desarrollo empresarial (Bellomo, Oszlak 2020).

El Ministerio de economía y finanzas (2021) elaboró su Plan de gobierno digital durante el periodo 2021-2023, centrándose en temáticas sobre el Gobierno Digital, partiendo de un nuevo enfoque de transformación digital, para que pueda ser más innovadora y acelerada. Según lo obtenido, en la dimensión “Capacidad Digital”, el 16% de las personas demostraron estar en un nivel inicial, mostrando que se debe capacitar al personal y fomentar la cultura organizacional para incitar a toda la organización a enfrentar los retos digitales, también, con respecto a la dimensión “Liderazgo” se obtuvo en un 44%, evidenciando que en las organizaciones se demuestra el apoyo y compromiso de la Dirección, significando una oportunidad para fomentar el compromiso del personal para brindarles herramientas digitales para que puedan cumplir con sus labores correctamente. Con lo mencionado quedó evidenciado la importancia de la digitalización y uso de la tecnología, junto con una adecuada cultura organizacional que propicie un clima laboral positivo entre los trabajadores para lograr las metas institucionales.

Cárdenas (2021) refiere que, considerando las dudas e incertidumbres creadas por el entorno cambiante, las instituciones públicas se preocupan por propiciar un adecuado ambiente organizacional, basándose en que es un elemento muy importante que influye en los trabajadores, interviniendo elementos como el liderazgo, comunicación, ambiente de trabajo, etc., lo cual genera un determinado clima organizacional, lo cual influye en su compromiso, comportamientos y por ende, en su desempeño, entendido posteriormente como contribución para el logro de los resultados.

En base a lo tratado, en la Municipalidad Distrital de Ámbar se presentan problemas con respecto al ambiente organizacional, siendo específicamente en lo siguiente: mal comportamiento organizacional, limitada gestión de recursos humanos y mal comportamiento humano de los trabajadores, lo que perjudica al desempeño laboral del personal, como problemas en: malos equipos de trabajo y no cumplen las metas y resultados.

En otra línea, si en las organizaciones se percibe un ambiente organizacional negativo, pueden sufrir de consecuencias relevantes, siendo desde la insatisfacción de los trabajadores hasta su rendimiento, lo cual se traduce en menor productividad y por ende una menor rentabilidad. Para lo cual resulta imprescindible que las organizaciones se centren en realizar actividades que puedan propiciar un adecuado ambiente de trabajo, para fomentar la comunicación entre los trabajadores, el respeto, desarrollo profesional y para consolidar la cultura del trabajo en equipo.

Considerando lo mencionado es lo que motivó para elaborar la presente investigación, centrándose en hallar la relación entre las variables, haciéndonos la pregunta: ¿De qué manera el ambiente organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ámbar – 2023?

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ámbar – 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué manera el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ámbar – 2023?

¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ámbar – 2023?

¿Cuál es la relación entre el comportamiento humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ámbar – 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ámbar – 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ámbar – 2023.

Analizar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ámbar – 2023.

Identificar la relación que existe entre el comportamiento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ámbar – 2023.

1.4. Justificación de la investigación

Conveniencia: Esta investigación destaca la importancia de la variable: Ambiente organizacional y su relación con la variable: Desempeño laboral, siendo estas variables que pueden afectar el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad, por lo cual resulta relevante tratar esta problemática.

Implicancia práctica: La investigación ofrece un aporte a las entidades municipales, mediante recomendaciones y el estudio de las variables presentadas, para que puedan llevar a cabo una mejor gestión interna de sus procesos, actividades y recursos, propiciando un adecuado ambiente organizacional y por ende un mejor desempeño de los trabajadores, conllevando al logro de los objetivos.

Valor teórico: La investigación considera teorías y conceptos acordes a las variables: Ambiente organizacional y Desempeño laboral. Asimismo, puede ser considerada como antecedente para próximas investigaciones relacionadas a las variables consideradas, siendo una problemática relevante en la actualidad.

Valor metodológico: Se utilizó una metodología para llevar a cabo esta investigación, utilizando técnicas e instrumento, asimismo según los pasos que conlleva se trata a la problemática para determinar la relación de ambas variables y para hallar la opinión o datos de la muestra.

1.5. Delimitaciones del estudio

Delimitación espacial: La investigación se realizó específicamente en las oficinas de la Municipalidad distrital de Ámbar, provincia de Huaura, departamento de Lima.

Delimitación temporal: La investigación se llevó a cabo desde mayo a septiembre del 2023.

Delimitación social: Se consideró como población al personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ámbar.

Delimitación conceptual: Se consideró como variables a: Ambiente organizacional y Desempeño laboral.

Ambiente organizacional: Burke (2004) considera que es el conjunto de percepciones, sentimientos y expectativas de los trabajadores de una organización.

Desempeño laboral: Palaci (2004) refiere que es el valor obtenido del personal de una organización con respecto al cumplimiento de las labores u objetivos organizacionales.

1.6. Viabilidad del estudio

Para elaborar esta investigación se contó con los recursos necesarios, como los recursos económicos, los cuales son costeados por el investigador, también se cuenta con el tiempo para desarrollarla correctamente, asimismo se pudo recopilar los datos necesarios mediante las técnicas de recopilación, y se contó con el acceso a la Municipalidad para aplicar el instrumento a los trabajadores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Iniciando, González (2020) en su investigación: Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas, asignó como objetivo: determinar la relación entre las variables. Acerca de la metodología, fue bibliográfica, documental, de tipo exploratorio, descriptiva, correlacional, explicativa y contó con enfoque cuantitativo. Concluyó que se demostró una relación entre las variables, siendo directa, fuerte y significativa, evidenciando que si se propicia un adecuado clima organizacional los trabajadores podrá mostrar un desempeño laboral mayor, beneficiando tanto a los trabajadores como a las organizaciones.

Para Brito et al. (2020), quienes elaboraron su tesis, asignaron como objetivo: Determinar cómo los empleados perciben el entorno empresarial (a través de las variables: liderazgo, toma de decisiones, motivación y control) y como dicha percepción afecta el desempeño de los mismos. Con respecto a la metodología, fue descriptiva correlacional, se consideró como población a 90 trabajadores, de los cuales 15 conformaron un grupo y 63 otro, se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario. Concluyeron que las variables mencionadas son fundamentales para generar un ambiente organizacional, lo cual repercute en el desempeño de los trabajadores y por ende en el logro de los objetivos establecidos.

Asimismo, Bachon y Jordan (2019) en su investigación: Clima organizacional y su incidencia en el desempeño Laboral de la compañía “Renesa SA” de la ciudad de Guayaquil, consideraron como objetivo: Analizar el clima organizacional a partir del desempeño de los trabajadores. Con respecto a la metodología, fue empírica, sistemática, consideraron como muestra a 22 trabajadores y como técnica a la encuesta. Concluyeron que la empresa presentó falencias, pero que puede solucionarlas y puede organizar sus procesos para que pueda ser una empresa exportadora sobresaliente.

Por último, Meza (2018) en su investigación: Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas, refirió como objetivo: identificar el nivel en el que se encuentra el clima organizacional en la universidad mencionada. Sobre la metodología, fue descriptiva, explicativa, contó con diseño no experimental transversal, contó con enfoque cuantitativo, consideró como muestra 100 trabajadores, utilizó como técnica a la encuesta. Concluyó que ambas variables presentaron correlación, siendo positiva significativa, ya que obtuvo como valor: .583 y un $p = 0.010$; evidenciando que si mejora la primera variable también mejora la segunda.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Luyo (2022) en su investigación: Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de una empresa privada textil de la provincia de Chíncha, consideró como objetivo: establecer la relación entre las variables. Acerca de la metodología, fue básica, no experimental, transversal, correlacional, contó con enfoque cuantitativo, se consideró como muestra a 250 trabajadores, utilizó como técnica a la escala de Clima laboral y a la encuesta de Desempeño laboral. Obtuvo una correlación entre las variables, teniendo como

valor: .796 y un Sig. <0.05, indicando que fue significativa, mostrando que mientras más se incrementa la primera variable se incrementa la segunda.

Para Gonzales (2021), en su investigación: Clima organizacional y desempeño laboral de la Empresa Vocati Consulting SAC 2021, consideró como objetivo: hallar la relación entre las variables. Con respecto a la metodología, fue descriptiva correlacional, aplicada, contó con diseño no experimental, consideró como muestra a 40 trabajadores, utilizó como técnica a la encuesta junto a su instrumento, siendo el cuestionario. Obtuvo que la primera variable fue mostrada en un nivel regular, por un 70% de la población, la segunda variable fue también considerada como regular, por un 65%. Se concluyó que ambas variables presentaron correlación, teniendo como valor: 0.859 y un Sig. ≤ 0.05 , siendo positiva alta, indicando que la relación fue directa y significativa, evidenciando que, si mejora la primera variable, también la segunda.

Así mismo, Mendoza (2021) en su investigación: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial Beta en el distrito de Chíncha baja 2019, asignó como objetivo: determinar la entre las variables mencionadas. Con respecto a la metodología, fue básica, contó con diseño no experimental, fue cuantitativa, utilizó como técnica a la encuesta, consideró como población a 50 personas, las cuales conformaron también a la muestra. Concluyó que las variables presentaron relación. Asimismo, la solidaridad de trabajadores, identidad de trabajadores y la motivación de los trabajadores se relacionan con el desempeño laboral.

Finalmente, Rosales (2019) en su investigación: Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de la empresa INCOMANS Huaraz-2019, asignó como objetivo: determinar la relación entre las variables. Con respecto a la metodología,

fue aplicada, no experimental correlacional, transversal, contó con enfoque cuantitativo, consideró como población a 145 trabajadores, de los cuales 106 conformaron la muestra, utilizó como técnica a la encuesta y al cuestionario como instrumento. Concluyó que ambas variables presentaron correlación, siendo de 0.672 y un Sig. = 0.000, indicando que fue directa y significativa, mostrando que la primera variable influye de manera positiva sobre la segunda.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Ambiente organizacional

A) Definiciones

La OMS (2010) lo considera como el entorno de trabajo en el cual la organización garantiza determinadas condiciones de trabajo a sus trabajadores para llevar a cabo sus labores, además de preocuparse por propiciar la salud, bienestar y seguridad de estos, lo cual influye en su seguridad de realizar sus labores y por ende en su desempeño laboral.

Se considera como la imagen interna de una organización, consolidada por el conjunto de percepciones de los trabajadores como respuesta a la interacción con sus procesos, cultura, condiciones de trabajo, los cuales influyen en su comportamiento. (Contreras, 2017).

B) Importancia del ambiente organizacional

El ambiente organizacional (2023) apunta que goza de relevancia ya que representa la esencia interna de la organización, su cultura, liderazgo, clima laboral, forma de vida, condiciones que ofrece a sus trabajadores; siendo factores que influyen en la motivación de

estos, por ende, en su desempeño y comportamiento para la consecución de los objetivos establecidos.

C) Ambiente y cultura organizacional

Estas variables muestran relacionarse con la esencia o entorno interno de las organizaciones, ya que el ambiente que se genera en estas abarca aspectos como los valores, conductas, creencias, conformando estos la cultura organizacional. Asimismo, son influenciadas en mayor medida por las percepciones de los trabajadores (ambiente) con respecto a las prácticas y manera de desarrollar las actividades por parte de la Alta Dirección (Peralta, 2020).

D) Dimensiones del Ambiente organizacional

Martínez (2013) refiere las siguientes:

- **Comportamiento organizacional:** Cortes (2023) menciona que abarca las maneras de comportarse por parte de los trabajadores considerando diversas condiciones que les ofrece la organización donde trabajan.
- **Gestión de recursos humanos:** Endalia (2021) manifiesta que abarca el conjunto de actividades orientadas a administrar y controlar de manera eficiente a los trabajadores, considerando la intensidad de trabajo y la influencia de diversos factores, para que puedan lograr los resultados esperados.
- **Comportamiento humano:** Peiró (2021) menciona que es la manera o las reacciones en base a los comportamientos de las personas frente a diversas situaciones,

incluyendo en estas percepciones la consideración o influencia de factores externos, como factores ambientales o sociales.

2.2.2. Desempeño laboral

A) Definiciones

Palmar et al. (2014) apuntan que corresponde al rendimiento o desenvolvimiento de cada trabajador durante las jornadas laborales en la organización donde trabaja, el cual es influenciado por determinados factores tanto internos como externos. Siendo el fin del desempeño contribuir conjuntamente entre los trabajadores para el logro de los resultados esperados por la organización donde laboran.

Chiavenato (2007) afirma que es una variable que se relaciona con el desarrollo de los trabajadores, ya que mientras mejor sea éste los trabajadores podrán lograr una mayor productividad, lo cual evidencia que la organización los ha capacitado correctamente y ha inculcado sus valores y ética, y estos se alinean con sus metas; representando que se sienten identificados con la misma.

B) Importancia del desempeño laboral

Geraldo y Zambrano (2017) enfatizan que el desempeño correcto de los trabajadores es lo que buscan las organizaciones, ya que así pueden contribuir a la consecución de los objetivos. Asimismo, mediante la evaluación del desempeño laboral se puede hallar las falencias encontradas y los puntos sobresalientes o correctos; en base a ello pueden comunicarse con los trabajadores para saber su opinión, si algún aspecto le causa fastidio o si no está de acuerdo con las metas o cultura; para elaborar estrategias que

puedan motivarlos e incentivarlos con recompensas a cumplir sus labores correctamente, además de brindar un adecuado clima organizacional.

C) Dimensiones de desempeño laboral

En esta investigación se considera las siguientes dimensiones:

- **Equipos de trabajo:** Es la colaboración, disposición y decisión de un grupo de trabajadores para ejecutar procesos o realizar actividades orientadas al logro de determinados resultados, requiriendo también la resolución de conflictos y la imagen del liderazgo para guiar al grupo. (Ayoví-Caicedo, 2019)
- **Metas:** Son los objetivos generales que desea lograr una organización, la cual lleva a cabo procesos, utilización de recursos, organización de actividades y coordinaciones para direccionar el esfuerzo del personal en lograr ello (Asturias Corporación Universitaria, 2019).
- **Resultados:** Son los frutos o las obtenciones que se logran tras haber realizado determinadas tareas y esfuerzos, en base a una planificación y organización junto con la adecuada supervisión y control de recursos utilizados (Asturias Corporación Universitaria, 2019).

D) Administración del desempeño

Márquez (2020) refiere que las organizaciones que contratan a personal encargado de evaluar la dirección de sus trabajadores no utilizan paneles de control, imposibilitando lograr con eficacia este proceso. Asimismo, comentó que en investigaciones llevadas a cabo sobre la productividad y sobre indicadores financieros se evidenció que los

trabajadores que desempeñan sus labores bajo un sistema de gestión del desempeño demuestran un mejor desempeño en relación a los trabajadores que no poseen ello en las organizaciones donde laboran. Lo cual se traduce en que si los gerentes o directivos de las organizaciones no implementan esta gestión podrán correr muchos riesgos y pérdidas de oportunidades, además de una impertinente supervisión y por ende no lograr los resultados.

2.3. Bases filosóficas

El fundamento ontológico: La investigación se basó en este aporte ya que se observa o analiza la naturaleza de la problemática en el campo de acción.

El fundamento epistemológico: Este aporte abarca que se lleva a cabo una exploración científica, también que se detalla cómo se llevará a cabo y lo que se obtiene, además de demostrar la relación entre las variables.

El fundamento lógico: Este aporte indica abarca que la investigación elaborada o este constructo posee validez lógica para solucionar una problemática científica, sirviendo como base para otras investigaciones relacionadas a las variables consideradas.

El fundamento metodológico - pedagógico: Este aporte evidencia que en esta investigación se utiliza un determinado método. Además de procedimientos para desarrollarla correctamente siguiendo las pautas académicas y la generación de conocimientos sobre las variables consideradas para los lectores.

2.4. Definición de términos básicos

- **Bienestar:** Pérez (2010) menciona que es la sensación de comodidad por parte de los trabajadores como respuesta a las condiciones de trabajo que le brinda la organización en la que trabajan, para que puedan cumplir sus labores correctamente.
- **Calidad de trabajo:** Corresponde a la manera en la que los trabajadores han obtenido o logrado sus resultados, incluyendo los recursos utilizados, desarrollo o actitudes, participación y comportamientos al realizar sus labores. (Koopmans et al., 2011).
- **Capacitación:** Pérez (2010) menciona que es la realización de actividades orientadas en ampliar los conocimientos sobre temas determinados de los trabajadores, así como tratar situaciones para desarrollar o potenciar sus capacidades y su rendimiento, en adición mostrando la cultura o valores que sigue la organización.
- **Clima laboral:** Human Pull (2022) refiere que es el conjunto de las percepciones de los trabajadores sobre el ambiente organizacional, las cuales varían en función de las condiciones que la organización les ofrezca, como condiciones del lugar de trabajo, lineamientos, supervisión, incentivos, lo que repercute en su compromiso y motivación.
- **Compromiso:** Harter, Schmidt y Hayes (2002) expresan que es la responsabilidad que demuestran las personas con respecto al cumplimiento e involucramiento de las labores que le corresponden.
- **Comunicación:** Pérez (2010) apunta que es el intercambio de mensajes entre un emisor y un receptor, los cuales se codifican para su entendimiento y posterior respuesta, incluyendo la expresión de sentimientos, emociones, etc.

- **Desarrollo organizacional:** Pérez (2010) menciona que es la aplicación de buenas prácticas que promueven la mejora continua y la efectividad en el desarrollo de los procesos por parte de las organizaciones.
- **Disciplina:** Pérez (2010) manifiesta que es el respeto que muestran las personas con respecto a los principios que sigue la organización para cumplir sus objetivos establecidos.
- **Eficacia:** Pérez (2010) precisa que es la capacidad de cumplir o realizar actividades de la manera esperada.
- **Eficiencia:** Pérez (2010) menciona que es la capacidad de utilizar la menor cantidad de recursos necesarios para ejecutar operaciones o para lograr resultados esperados.
- **Empatía:** Pérez (2010) refiere que es la capacidad de la persona de entender la situación de otra, de ponerse en su lugar, para animarla a seguir adelante.
- **Lealtad:** Chiavenato (2000) considera que se describe a una persona que puede comprometerse en seguir junto a otra persona, grupo, cosa, principio, así se viva situaciones complicadas.
- **Metas a corto plazo:** Clavijo (2023) considera que son aquellos objetivos que se pueden cumplir con inmediatez, los cuales al no ser muy complejos pueden ser desarrollados por pocos trabajadores.
- **Metas a mediano plazo:** Clavijo (2023) considera que son objetivos que la organización desea lograr en un plazo mediano, es decir, a partir de un año hasta los 3 años. En estas, al tener una mayor complejidad, se designa a un grupo de trabajadores.

- **Metas a largo plazo:** Clavijo (2023) menciona que son resultados que la organización desea lograr en plazos lejanos, es decir, a partir de 3 años a más, siendo los más determinantes para el futuro de la misma.
- **Reconocimiento laboral:** Pursell (2023) expresa que es la acción de apreciar el esfuerzo de los trabajadores por la Alta Dirección, además de mantenerlos motivados.
- **Rendimiento en la tarea:** Corresponde al cumplimiento de las tareas asignadas de los trabajadores, considerando la manera en la que las realizan, incluyendo sus competencias y compromiso. (Koopmans et al., 2011).
- **Satisfacción laboral:** Olivares et al. (2013) enfatizan que es la conformidad o complacencia lograda por los trabajadores como respuesta a las condiciones del entorno de trabajo que les ofrece la organización, incluyendo aspectos como la remuneración, relaciones interpersonales, supervisión, seguridad, promoción de puesto, etc.

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

El ambiente organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ámbar – 2023.

2.5.2. Hipótesis específicas

El comportamiento organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ámbar – 2023.

La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ámbar – 2023.

El comportamiento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ámbar – 2023.

2.6. Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores
V1: AMBIENTE ORGANIZACIONAL	Comportamiento organizacional	Bienestar Desarrollo organizacional Clima laboral
	Gestión de recursos humanos	Capacitación Reconocimiento laboral Satisfacción laboral
	Comportamiento humano	Empatía Disciplina Comunicación

Variable	Dimensiones	Indicadores
V2: DESEMPEÑO LABORAL	Equipos de trabajo	Rendimiento en la tarea Lealtad Compromiso
	Metas	Metas a corto plazo Metas a mediano plazo Metas a largo plazo
	Resultados	Calidad de trabajo Eficiencia laboral Eficacia laboral

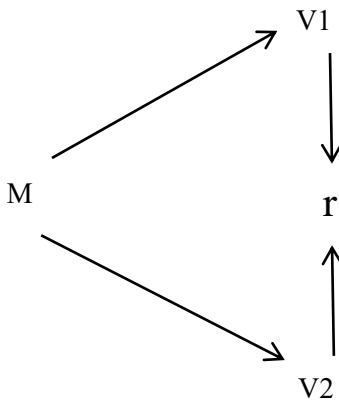
CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

La investigación se enmarcó con el tipo básica, de enfoque cuantitativo y fue de nivel correlacional, ya que se recopilaron datos de las variables, como conceptos y teorías elaboradas por otros autores. Además, contó con diseño no experimental de corte transversal.

Se siguió el siguiente esquema:



M = 30 trabajadores administrativos

V1 = Ambiente organizacional

V2 = Desempeño laboral

r = Coeficiente de correlación

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Se consideró para esta investigación a 30 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ámbar.

3.2.2. Muestra

Para hallar la muestra se recurrió al muestreo censal, obteniendo la cantidad de trabajadores que conformaron la población, siendo de 30 trabajadores, ya que ésta se conformó por una cantidad pequeña.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Se utilizó como técnica a la encuesta, junto con su instrumento el cuestionario, el cual es el documento de hojas que contienen preguntas elaboradas de manera objetiva, coherente y organizada, concerniente a las variables y sus dimensiones e indicadores, para obtener los datos de la muestra. Este instrumento se rigió considerando la escala de Likert.

Confiabilidad de Ambiente Organizacional:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,835	9

Confiabilidad de Desempeño Laboral:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	9

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó tanto a la estadística descriptiva, con la cual se pudo tabular y organizar los resultados obtenidos del instrumento, y la estadística inferencial, con la cual se pudo contrastar las hipótesis planteadas, utilizando el software estadístico SPSS v.25.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Tabla 1. Niveles de Ambiente Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel malo	8	26,7	26,7	26,7
	Nivel regular	11	36,7	36,7	63,3
	Nivel bueno	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

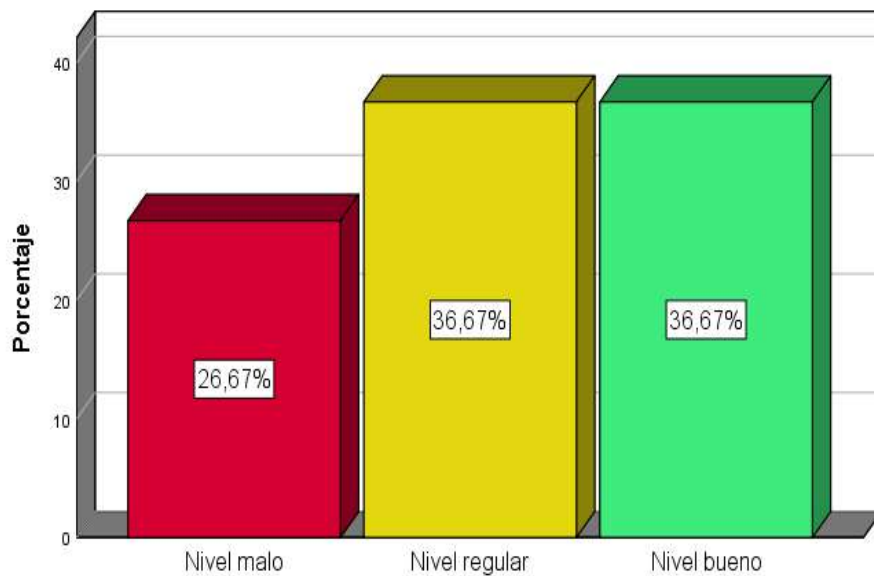
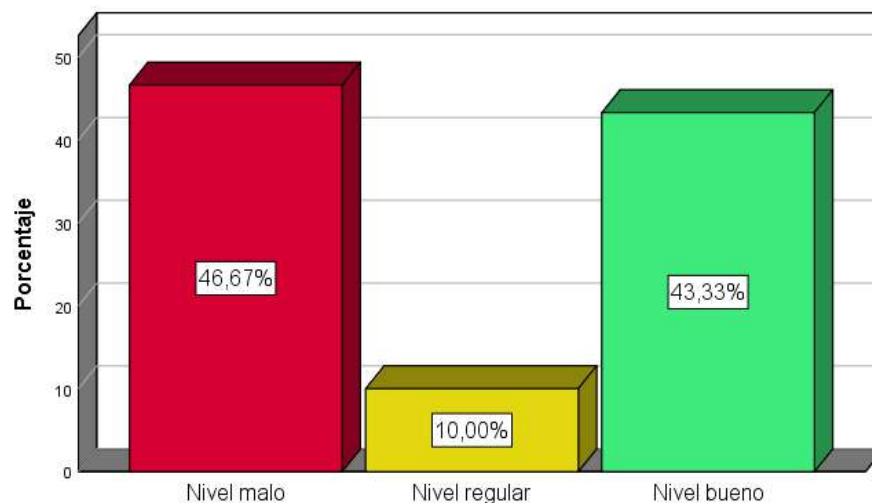


Figura 1. Niveles de Ambiente Organizacional

Se muestra que, del total de la población, el 26,67% muestra un nivel malo, un 36,67% regular y un 36,67% bueno con respecto al ambiente organizacional.

Tabla 2. Niveles de Comportamiento Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel malo	14	46,7	46,7	46,7
	Nivel regular	3	10,0	10,0	56,7
	Nivel bueno	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Figura 2. Niveles de Comportamiento Organizacional**

Se muestra que, del total de la población, el 46,67% muestra un nivel malo, un 10,00% regular y un 43,33% bueno con respecto al comportamiento organizacional.

Tabla 3. Niveles de Gestión de Recursos Humanos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel malo	14	46,7	46,7	46,7
	Nivel regular	3	10,0	10,0	56,7
	Nivel bueno	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

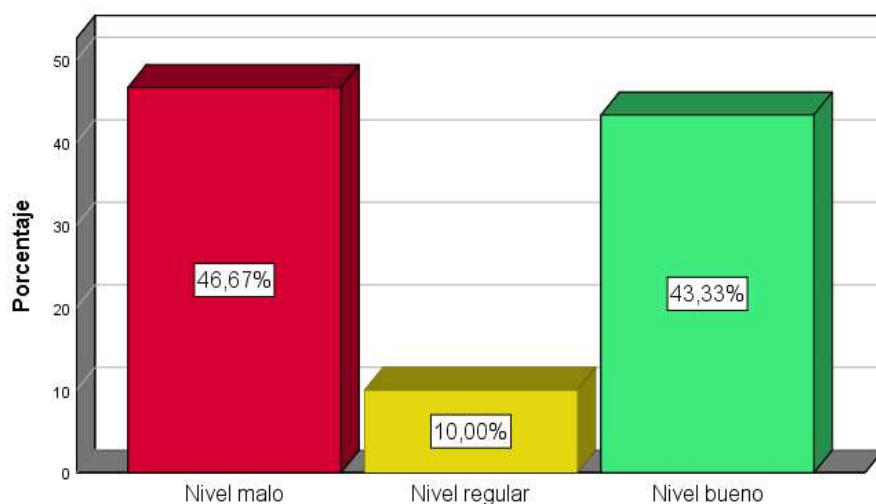


Figura 3. Niveles de Gestión de Recursos Humanos

Se muestra que, del total de la población, el 46,67% muestra un nivel malo, un 10,00% regular y un 43,33% bueno con respecto a la gestión de recursos humanos.

Tabla 4. Niveles de Comportamiento Humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel malo	8	26,7	26,7	26,7
	Nivel regular	17	56,7	56,7	83,3
	Nivel bueno	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

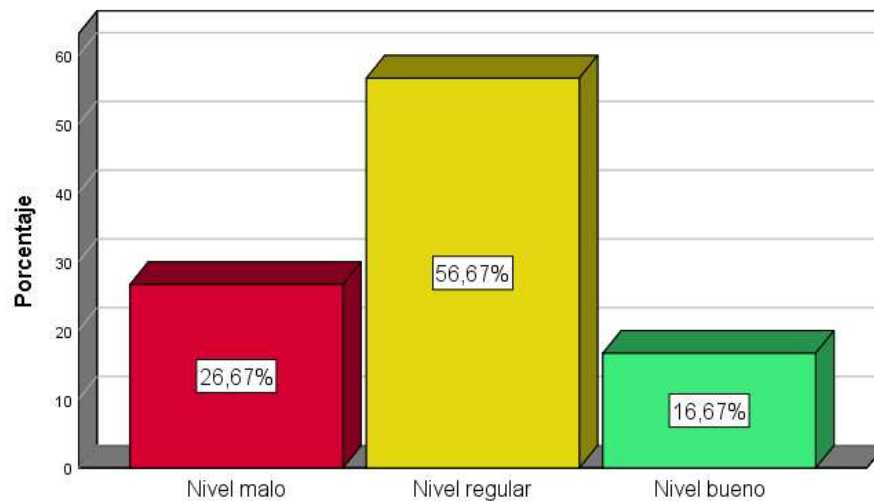


Figura 4. Niveles de Comportamiento Humano

Se muestra que, del total de la población, el 26,67% muestra un nivel malo, un 56,67% regular y un 16,67% bueno con respecto al comportamiento humano.

Tabla 5. Niveles de Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel malo	12	40,0	40,0	40,0
	Nivel regular	6	20,0	20,0	60,0
	Nivel bueno	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

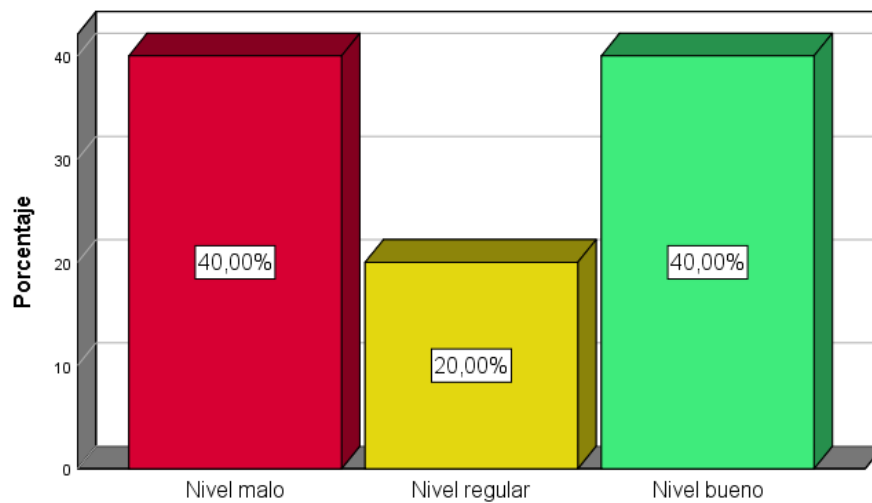


Figura 5. Niveles de Desempeño Laboral

Se muestra que, del total de la población, el 40,00% muestra un nivel malo, un 20,00% regular y un 40,00% bueno con respecto al desempeño laboral.

Tabla 6. Niveles de los Equipos de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel malo	8	26,7	26,7	26,7
	Nivel regular	18	60,0	60,0	86,7
	Nivel bueno	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

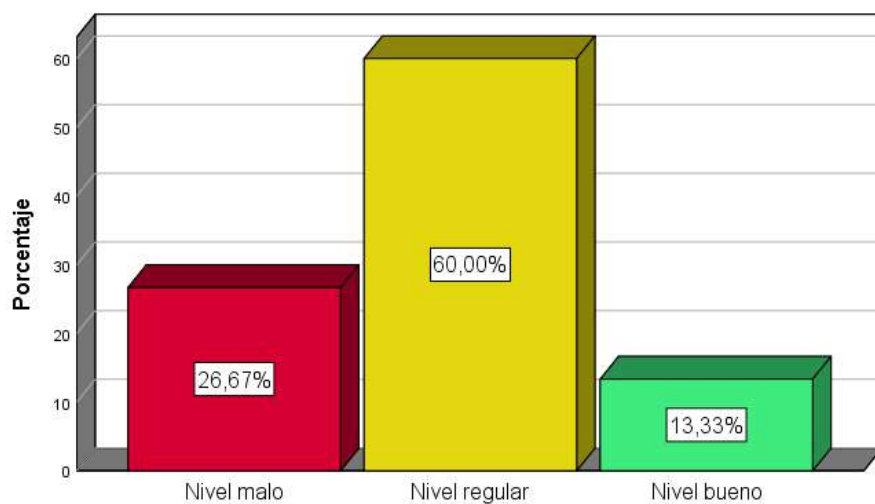


Figura 6 . Niveles de los Equipos de trabajo

Se muestra que, del total de la población, el 26,67% muestra un nivel malo, un 60,00% regular y un 13,33% bueno con respecto a los equipos de trabajo.

Tabla 7. Niveles de las Metas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel malo	12	40,0	40,0	40,0
	Nivel regular	8	26,7	26,7	66,7
	Nivel bueno	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

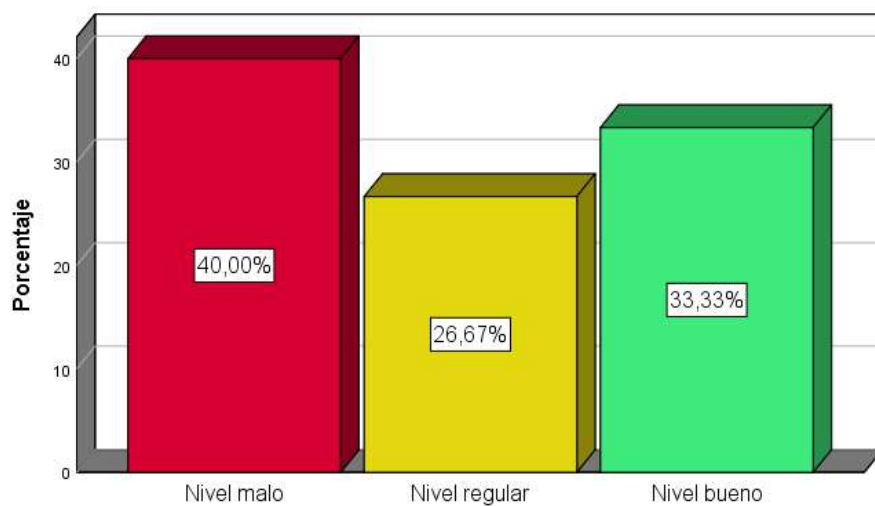


Figura 7. Niveles de las Metas

Se muestra que, del total de la población, el 40,00% muestra un nivel malo, un 26,67% regular y un 33,33% bueno con respecto a las metas.

Tabla 8. Niveles de los Resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel malo	15	50,0	50,0	50,0
	Nivel regular	4	13,3	13,3	63,3
	Nivel bueno	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

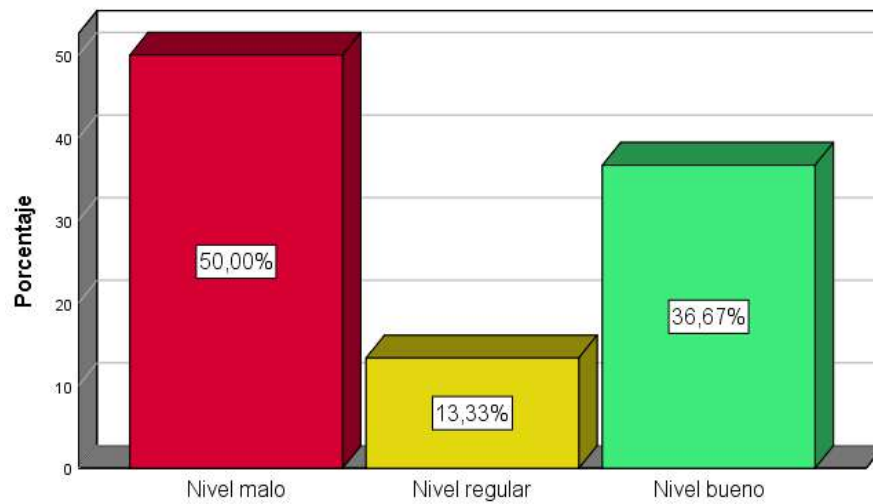


Figura 8. Niveles de los Resultados

Se muestra que, del total de la población, el 50,00% muestra un nivel malo, un 13,33% regular y un 36,67% bueno con respecto a los resultados.

Tabla 9. Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Ambiente Organizacional	,257	30	,000
Desempeño Laboral	,245	30	,000

Se evidencia que se obtuvo valores de distribución <0.05 , indicando que se debe utilizar la estadística no paramétrica.

4.2. Contrastación de hipótesis

Tabla 10. Hipótesis general

Correlaciones				
			Ambiente Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Ambiente Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,802**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,802**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Se aprecia que ambas variables presentaron relación significativa, teniendo como valor de correlación: 0.802 y un Sig.=0.000, indicando que fue positiva alta.

Tabla 11. Hipótesis específica 1

Correlaciones				
			Comportamiento Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comportamiento Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,761**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,761**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Se aprecia que la primera dimensión de la variable 1 y la variable 2 presentaron relación significativa, teniendo como valor de correlación: 0.761 y un Sig.=0.000, indicando que fue positiva alta.

Tabla 12. Hipótesis específica 2

Correlaciones				
			Gestión de Recursos Humanos	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,875**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,875**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Se aprecia que la segunda dimensión de la variable 1 y la variable 2 presentaron relación significativa, teniendo como valor de correlación: 0.875 y un Sig.=0.000, indicando que fue positiva alta.

Tabla 13. Hipótesis específica 3

Correlaciones				
			Comportamiento Humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comportamiento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,816**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,816**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Se aprecia que la tercera dimensión de la variable 1 y la variable 2 presentaron relación significativa, teniendo como valor de correlación: 0.816 y un Sig.=0.000, indicando que fue positiva alta.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

Hipótesis general: Se obtuvo una correlación de 0.802 entre las variables: Ambiente organizacional y Desempeño Laboral, con un Sig.<0.05, indicando que la relación fue positiva alta. Ello se relaciona con lo obtenido por González (2020), Meza (2018), Luyo (2022), Gonzales (2021), Mendoza (2021) y Rosales (2019).

Hipótesis específica 1: Se obtuvo una correlación de 0.761 entre la dimensión: Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral, con un Sig.<0.05, indicando que la relación fue positiva alta. Ello se relaciona con lo obtenido por Mendoza (2019), en la cual obtuvo que la identidad de trabajadores y el desempeño laboral presentaron relación.

Hipótesis específica 2: Se obtuvo una correlación de 0.875 entre la dimensión: Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral, con un Sig.<0.05, indicando que la relación fue positiva alta. Ello se relaciona con lo obtenido por Mendoza (2019), en la cual obtuvo que la solidaridad de trabajadores y el desempeño laboral presentaron relación.

Hipótesis específica 3: Se obtuvo una correlación de 0.816 entre la dimensión: Comportamiento Humano y Desempeño Laboral, con un Sig.<0.05, indicando que la relación fue positiva alta. Ello se relaciona con lo obtenido por Mendoza (2019), en la cual obtuvo que la motivación de los trabajadores y el desempeño laboral presentaron relación.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Se evidenció que el ambiente organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ámbar – 2023 presentaron relación positiva alta, teniendo como valor de correlación: 0.802 y un Sig.<0.05.
- Se evidenció que el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ámbar – 2023 presentaron relación positiva alta, teniendo como valor de correlación: 0.761 y un Sig.<0.05.
- Se evidenció que la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ámbar – 2023 presentaron relación positiva alta, teniendo como valor de correlación: 0.875 y un Sig.<0.05.
- Se evidenció que el comportamiento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ámbar – 2023 presentaron relación positiva alta, teniendo como valor de correlación: 0.816 y un Sig.<0.05.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda a la Municipalidad garantizar condiciones de trabajo adecuadas y atractivas a los trabajadores, como el otorgamiento de promociones de puestos, incentivos monetarios y no monetarios, cursos de carrera, etc., para que así los trabajadores puedan comprometerse y mostrar un mejor desempeño laboral.

- Se recomienda a la Municipalidad brindar las condiciones para propiciar un adecuado comportamiento organizacional, asegurando las condiciones de seguridad y de higiene para el bienestar de los trabajadores, así como la aplicación de prácticas o modelos que mejoren los procesos y charlas para mantener un clima laboral ameno y positivo.
- Se recomienda a la Municipalidad evaluar la Gestión de Recursos Humanos que lleva a cabo, para evaluar el desarrollo de la misma, y a partir de ello llevar a cabo capacitaciones para potenciar las habilidades y los conocimientos de los trabajadores, también resulta pertinente demostrar el reconocimiento de sus logros y de cumplir sus expectativas y cubrir sus necesidades básicas para lograr su satisfacción laboral.
- Se recomienda a la Municipalidad evaluar el comportamiento humano de su personal, para hallar el nivel de empatía, disciplina y comunicación que muestran los trabajadores, para en base a lo obtenido formular estrategias para reforzar estos elementos y se enfatice el logro de los objetivos organizacionales.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Banchon Marcillo, T. J., & Jordan Rodriguez, L. E. (2019). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño Laboral de la compañía “Renesa SA” de la ciudad de Guayaquil* (tesis de pregrado). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Bellomo, S., & Oszlak, O. (2020). *Desafíos de la Administración Pública en el Contexto de la Revolución 4.0*. Konrad Adenauer Stiftung.
- Burke, R. J., & Cooper, C. L. (2004). *Leading in Turbulent Times: Management in the New World of Work*. Blackwell Publishing
- Cárdenas Castillo, N. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Churcampa-2019* (tesis de pregrado). Universidad Peruana de Ciencias e Informática, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (octava ed.). McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Contreras Blanco, R. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad de Mi Perú, 2017* (tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

- Geraldo, N., & Zambrano, S. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Barranquita, 2017* (tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú.
- González Garcés, D. I. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas* (tesis de posgrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Gonzales Rivera, J. N. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de la Empresa Vocati Consulting SAC 2021* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Luyo Ormeño, C. J. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de una empresa privada textil de la provincia de Chincha* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Callao, Perú.
- Márquez, V. M. (2020). *Trabajo en equipo y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de San Marcos - Ancash – 2015* (tesis de posgrado). Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo, Huaraz, Perú.
- Mendoza Ayaucan, N. S. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial Beta en el distrito de Chincha baja en el año 2019*. (tesis de pregrado). Universidad Autónoma de Ica, Ica, Perú.
- Meza Cruz, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral* (tesis de posgrado). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.

Olivares, G., Silva, M., & Carlos, C. (2012). *El compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Editorial académica española.*

Palaci Descals, F. (2004). *Psicología de la organización.* Pearson Educación.

Pérez, M. (2010). *Diccionario de administración* (sexta ed.). Editorial San Marcos

Rosales Ayala, R. A. (2019). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de la empresa INCOMANS Huaraz-2019* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Huaraz, Perú.

7.2. Fuentes hemerográficas

Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: Clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica Ciencias económicas y empresariales*, 4(10), 58-76.

Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbeláez, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148.

García-Madurga, M. Á., Grilló-Méndez, A. J., & Morte-Nadal, T. (2021). La adaptación de las empresas a la realidad COVID: una revisión sistemática. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 55-70.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.

Koopmans, L.; Bernaards, C. M.; Hildebrandt, V. H.; Schaufeli, W.; De Vet, H. & van der Beek, A. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance.

Journal of occupational and environmental medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine, 53(8):856-66

Martínez, E. (2013). Administración, ambiente organizacional y satisfacción en el trabajo: fundamentos filosóficos, conceptuales y sociológicos. *Forum Empresarial*, 1 (2.1), 1-10.

Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., Jhoan, & M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Redalyc.org*, 31.

7.3. Fuentes electrónicas

Asturias Corporación Universitaria. (2019). Administración por objetivos (APO). Recuperado de: https://www.centrovirtual.com/recursos/biblioteca/pdf/procesos_th_administrativas/unidad3_pdf2.pdf.

Clavijo, C. (2023). *Cómo establecer las metas de una empresa (y ejemplos para inspirarte)*. Recuperado de <https://blog.hubspot.es/sales/ejemplos-metas-de-empresa>

Cortés, N. (2023). *¿Qué es el comportamiento organizacional?: Lo que deberías conocer*. Recuperado de: <https://www.geovictoria.com/es-mx/blog/recursos-humanos/comportamiento-organizacional/>

El ambiente organizacional (2013). *El ambiente organizacional*. Recuperado de <https://elambienteorganizacional.wordpress.com/2013/12/09/que-es-el-ambiente-organizacional/>

- Endalia (2021). *Gestión de Recursos Humanos: una pieza clave*. Recuperado de <https://www.endalia.com/news/claves-gestion-recursos-humanos/>
- Human Pull (2022). *Qué es el clima laboral en una empresa y cómo medirlo*. Recuperado de <https://www.humanpull.com/clima-laboral/>
- Ministerio de economía y finanzas (2021) *Plan de gobierno digital 2021-2023*. Recuperado de: <https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/resolucion-ministerial/25021-resolucion-ministerial-n-065-2021-ef-44/file>
- OMS (2010). *Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción: para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales*. Recuperado de <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44317>
- Peiró, R. (2021). *Comportamiento humano*. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/comportamiento-humano.html>
- Peralta, R. (2020). *El Clima Organizacional*. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Pursell, S. (2023). Reconocimiento laboral: tipos, ejemplos, y cómo aplicarlo en tu empresa. Recuperado de: <https://blog.hubspot.es/service/reconocimiento-laboral#:~:text=Descargar%20gratis%5D%20%3E-,Qu%C3%A9%20es%20el%20reconocimiento%20laboral,desempe%C3%B1o%20y%20resultados%20comerciales%20positivos>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general ¿Qué relación existe entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ámbar - 2023?	Objetivo general Determinar la relación que existe entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ámbar - 2023.	Hipótesis general El ambiente organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ámbar - 2023	V1: AMBIENTE ORGANIZACIONAL	✓ Bienestar ✓ Desarrollo organizacional ✓ Clima laboral ✓ Capacitación ✓ Reconocimiento laboral ✓ Satisfacción laboral ✓ Empatía ✓ Disciplina ✓ Comunicación	La investigación se enmarcó en tipo básica, con enfoque cuantitativo y de nivel correlacional.
Problemas específicos ¿De qué manera el Comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ámbar - 2023?	Objetivos específicos Establecer la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ámbar - 2023.	Hipótesis específicas El comportamiento organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ámbar - 2023			Donde: M = 30 trabajadores Administrativos.
¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humano con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ámbar - 2023?	Analizar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ámbar - 2023	La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ámbar - 2023	V2: DESEMPEÑO LABORAL	✓ Rendimiento en la tarea ✓ Lealtad ✓ Compromiso ✓ Metas a corto plazo ✓ Metas a mediano plazo ✓ Metas a largo plazo ✓ Calidad de trabajo ✓ Eficiencia laboral ✓ Eficacia laboral	V1 = Ambiente Organizacional. V2 = Desempeño Laboral R = Coefficiente de correlación entre variables
¿Cuál es la relación entre el comportamiento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ámbar - 2023?	Identificar la relación que existe entre el comportamiento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ámbar - 2023.	El comportamiento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ámbar - 2023			

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE EL AMBIENTE ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario tiene como propósito, recopilar información sobre el ambiente organizacional, centrándose en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ámbar. Deberá usted marcar con una “X” su respuesta, la misma que deberá tener el mayor grado de veracidad. Utilice la valoración escalar establecida.

1) Nunca 2) Muy pocas veces 3) Algunas veces 4) Casi siempre 5) Siempre

Nº	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Comportamiento organizacional						
01	Considera usted que la empresa se preocupa por garantizar el bienestar de los trabajadores.					
02	Percibe usted que la empresa establece políticas y procedimientos para propiciar el desarrollo organizacional.					
03	Percibe usted que la empresa se demuestra un buen clima laboral.					
DIMENSIÓN: Gestión de recursos humanos						
04	En la institución a usted lo capacitan en la labor que realiza.					
05	En la institución a usted le reconocen la labor que realiza.					
06	Se siente satisfecho con la labor que realiza.					
DIMENSIÓN: Comportamiento humano						
07	Percibe usted que se demuestra la empatía entre los trabajadores.					
08	Percibe usted que su institución realiza criterios de disciplina que los trabajadores deben cumplir.					
09	Percibe usted que su institución brinda medios adecuados para una fluida comunicación.					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario tiene como propósito, recopilar información sobre el desempeño laboral, centrándose en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ámbar. Deberá usted marcar con una “X” su respuesta, la misma que deberá tener el mayor grado de veracidad. Utilice la valoración escalar establecida.

1) Nunca 2) Muy pocas veces 3) Algunas veces 4) Casi siempre 5) Siempre

Nº	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Equipos de trabajo						
01	Cuenta usted con todo lo necesario para poder desarrollar su trabajo y mostrar un rendimiento adecuado.					
02	Siente usted que en su institución se practica la lealtad como un valor institucional de trabajo.					
03	Se siente usted comprometido con su institución.					
DIMENSIÓN: Metas						
04	Percibe usted que su institución cumple con las metas a corto plazo.					
05	Percibe usted que su institución cumple con las metas a mediano plazo.					
06	Percibe usted que su institución cumple con las metas a largo plazo.					
DIMENSIÓN: Resultados						
07	Siente usted que desarrolla un trabajo con calidad orientado a los usuarios de su institución.					
08	En su institución le facilitan los recursos necesarios para lograr con eficiencia de su trabajo.					
09	Siente usted que en su institución se motivado y apoyado para lograr con eficacia su trabajo.					

Anexo 3: Base de datos

MATRIZ BASE DE DATOS REFERIDOS POR LOS INSTRUMENTOS

DIMENSIONES		BASE DE DATOS V1: AMBIENTE ORGANIZACIONAL										COMPORTAMIENTO HUMANO					TV1
		COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL					GESTION DE RECURSOS HUMANOS					COMPORTAMIENTO HUMANO					
N°	item1	item2	item3	Niveles	TOTAL	item4	item5	item6	Niveles	TOTAL	item7	item8	item9	Niveles	TOTAL		
1	1	1	2	Nivel malo	4	1	1	3	Nivel malo	5	1	1	1	Nivel malo	3	12	
2	5	2	5	Nivel bueno	12	5	2	2	Nivel regular	9	2	2	3	Nivel regular	7	28	
3	2	3	3	Nivel regular	8	5	3	2	Nivel bueno	10	4	3	4	Nivel bueno	11	29	
4	5	2	5	Nivel bueno	12	5	3	2	Nivel bueno	10	1	2	3	Nivel regular	6	28	
5	5	2	5	Nivel bueno	12	5	3	2	Nivel bueno	10	1	2	3	Nivel regular	6	28	
6	5	3	5	Nivel bueno	13	5	3	2	Nivel bueno	10	2	2	3	Nivel regular	7	30	
7	5	2	5	Nivel bueno	12	5	3	2	Nivel bueno	10	2	2	3	Nivel regular	7	29	
8	5	2	5	Nivel bueno	12	5	3	2	Nivel bueno	10	2	2	3	Nivel regular	7	29	
9	5	2	5	Nivel bueno	12	5	2	2	Nivel regular	9	2	2	3	Nivel regular	7	28	
10	1	3	2	Nivel malo	6	1	1	2	Nivel malo	4	2	1	1	Nivel malo	4	14	
11	1	3	2	Nivel malo	6	1	1	2	Nivel malo	4	2	1	1	Nivel malo	4	14	
12	1	3	2	Nivel malo	6	1	1	2	Nivel malo	4	2	1	1	Nivel malo	4	14	
13	1	3	2	Nivel malo	6	1	1	2	Nivel malo	4	2	1	1	Nivel malo	4	14	
14	1	1	2	Nivel malo	4	1	1	2	Nivel malo	4	2	1	1	Nivel malo	4	12	
15	1	1	2	Nivel malo	4	1	1	2	Nivel malo	4	2	1	1	Nivel malo	4	12	
16	1	1	2	Nivel malo	4	1	1	2	Nivel malo	4	2	1	1	Nivel malo	4	12	
17	5	2	5	Nivel bueno	12	5	3	2	Nivel bueno	10	2	2	3	Nivel regular	7	29	
18	5	2	5	Nivel bueno	12	5	3	2	Nivel bueno	10	2	2	3	Nivel regular	7	29	
19	5	2	5	Nivel bueno	12	5	3	2	Nivel bueno	10	2	2	3	Nivel regular	7	29	
20	2	3	3	Nivel regular	8	2	3	5	Nivel bueno	10	4	3	4	Nivel bueno	11	29	
21	1	3	3	Nivel regular	7	1	3	2	Nivel malo	6	4	1	1	Nivel regular	6	19	
22	1	3	2	Nivel malo	6	1	3	2	Nivel malo	6	4	1	1	Nivel regular	6	18	
23	1	3	2	Nivel malo	6	1	3	2	Nivel malo	6	4	1	1	Nivel regular	6	18	
24	1	3	2	Nivel malo	6	1	3	2	Nivel malo	6	4	1	1	Nivel regular	6	18	
25	1	3	2	Nivel malo	6	1	3	2	Nivel malo	6	4	1	1	Nivel regular	6	18	
26	1	3	2	Nivel malo	6	1	3	2	Nivel malo	6	4	1	1	Nivel regular	6	18	
27	1	3	2	Nivel malo	6	1	3	3	Nivel regular	7	4	1	1	Nivel regular	6	19	
28	5	3	5	Nivel bueno	13	2	3	5	Nivel bueno	10	4	3	4	Nivel bueno	11	34	
29	5	3	5	Nivel bueno	13	2	3	5	Nivel bueno	10	4	3	4	Nivel bueno	11	34	
30	5	3	5	Nivel bueno	13	2	3	5	Nivel bueno	10	4	3	4	Nivel bueno	11	34	

MATRIZ BASE DE DATOS REFERIDOS POR LOS INSTRUMENTOS

BASE DE DATOS V2: DESEMPEÑO LABORAL																
DIMENSIONES	EQUIPOS DE TRABAJO				METAS				RESULTADOS				TV2			
	item1	item2	item3	Niveles	TOTAL	item4	item5	item6	Niveles	TOTAL	item7	item8	item9	Niveles	TOTAL	
1	2	1	1	Nivel malo	4	1	1	1	Nivel malo	3	1	1	1	Nivel malo	3	10
2	3	2	3	Nivel regular	8	1	4	4	Nivel bueno	9	5	2	5	Nivel bueno	12	29
3	4	3	4	Nivel bueno	11	1	3	2	Nivel regular	6	3	3	5	Nivel bueno	11	28
4	2	2	1	Nivel malo	5	2	4	4	Nivel bueno	10	5	2	5	Nivel bueno	12	27
5	2	2	1	Nivel malo	5	2	4	4	Nivel bueno	10	5	2	5	Nivel bueno	12	27
6	2	2	1	Nivel malo	5	2	4	4	Nivel bueno	10	5	2	5	Nivel bueno	12	27
7	2	2	1	Nivel malo	5	2	4	4	Nivel bueno	10	5	2	5	Nivel bueno	12	27
8	2	2	1	Nivel malo	5	2	4	4	Nivel bueno	10	5	2	5	Nivel bueno	12	27
9	2	2	1	Nivel malo	5	2	4	4	Nivel bueno	10	5	2	5	Nivel bueno	12	27
10	3	1	3	Nivel regular	7	1	1	1	Nivel malo	3	1	1	1	Nivel malo	3	13
11	3	1	3	Nivel regular	7	1	1	1	Nivel malo	3	1	1	1	Nivel malo	3	13
12	3	1	3	Nivel regular	7	1	1	1	Nivel malo	3	1	1	1	Nivel malo	3	13
13	3	1	3	Nivel regular	7	1	1	1	Nivel malo	3	1	1	1	Nivel malo	3	13
14	3	1	3	Nivel regular	7	1	1	1	Nivel malo	3	1	1	1	Nivel malo	3	13
15	3	1	3	Nivel regular	7	1	1	1	Nivel malo	3	1	1	1	Nivel malo	3	13
16	3	1	3	Nivel regular	7	1	1	1	Nivel malo	3	1	1	1	Nivel malo	3	13
17	3	2	3	Nivel regular	8	2	4	4	Nivel bueno	10	5	2	5	Nivel bueno	12	30
18	3	2	3	Nivel regular	8	2	4	4	Nivel bueno	10	5	2	5	Nivel bueno	12	30
19	3	2	3	Nivel regular	8	2	4	4	Nivel bueno	10	5	2	5	Nivel bueno	12	30
20	4	3	4	Nivel bueno	11	3	3	2	Nivel regular	8	3	3	3	Nivel regular	9	28
21	4	1	4	Nivel regular	9	1	1	1	Nivel malo	3	1	1	1	Nivel malo	3	15
22	4	1	4	Nivel regular	9	1	1	1	Nivel malo	3	1	1	1	Nivel malo	3	15
23	4	1	4	Nivel regular	9	3	1	1	Nivel regular	5	1	1	1	Nivel malo	3	17
24	4	1	4	Nivel regular	9	3	1	1	Nivel regular	5	1	1	1	Nivel malo	3	17
25	4	1	4	Nivel regular	9	3	1	1	Nivel regular	5	1	1	1	Nivel malo	3	17
26	4	1	4	Nivel regular	9	1	1	1	Nivel malo	3	1	1	1	Nivel malo	3	15
27	4	1	4	Nivel regular	9	1	1	1	Nivel malo	3	1	1	1	Nivel malo	3	15
28	2	1	1	Nivel malo	4	1	3	2	Nivel regular	6	3	1	3	Nivel regular	7	17
29	4	3	4	Nivel bueno	11	1	3	2	Nivel regular	6	3	3	3	Nivel regular	9	26
30	4	3	4	Nivel bueno	11	1	3	2	Nivel regular	6	3	3	3	Nivel regular	9	26