



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

**Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores administrativos del régimen
laboral D.L. N° 276 y D.L. N°1057 de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2024**

Tesis

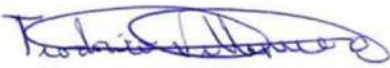
Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autor

Wilson Lorenzo Condor

Asesor

Dr. Teodorico Angel Villanueva Rodríguez



Dr. CPCC. Teodorico Angel Villanueva Rodríguez
Contador Público Colegiado Certificado
MATRICULA 14905

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 **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Wilson Lorenzo Condor	46145707	18-04-2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Teodorico Angel Villanueva Rodríguez	15611093	https://orcid.org/0000-0002-9933-6406
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Flor Victoria Pichilingue Núñez Vda De Liendo	15587017	https://orcid.org/0000-0003-0258-783X
Dr. Ider Walter Alor Bellon	15737214	https://orcid.org/0000-0001-8355-7960
Dr. Williams Ramiro Calla Jaimes	41469196	https://orcid.org/0000-0002-3174-2248

Wilson Lorenzo Condor 2025-100028

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DEL RÉGIMEN LABORAL D....

- Quick Submit
- Quick Submit
- DGI_Tesis Posgrado 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::1:3446446887

Fecha de entrega
16 dic 2025, 10:32 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
16 dic 2025, 10:48 a.m. GMT-5

Nombre del archivo
INFORME_FINAL_TESIS_LORENZO_CONDOR_WILSON.pdf

Tamaño del archivo
1.2 MB

62 páginas

9940 palabras

49.864 caracteres

19% Similitud general

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

Fuentes principales

- 10% Fuentes de Internet
- 0% Publicaciones
- 10% 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 permitan 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

Dedicado a mi Dios por iluminar mi vida

Dedicado a mi familia por su amor y apoyo
siempre.

Wilson Lorenzo Cóndor

AGRADECIMIENTO

A los catedráticos universitarios de la UNJFSC,
A mi asesor por su apoyo y guía en el cumplimiento de
esta investigación.

Wilson Lorenzo Cóndor

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
Introducción.....	xiii
Capítulo I. Planteamiento del problema	14
1.1. Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Formulación del problema	16
1.3. Objetivos de la investigación	16
1.4. Justificación de la investigación.....	17
1.5. Delimitaciones del estudio	18
Capítulo II. Marco teórico.....	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.2. Bases teóricas	21
2.2. Bases filosóficas.....	26
2.3. Definición de términos básicos	26
2.4. Hipótesis de investigación	27
2.5. Operacionalización de variables	27
Capítulo III. Metodología	29
3.1. Diseño metodológico	29
3.2. Población y muestra	30
3.3. Técnicas de recolección de datos	31
3.4. Técnicas para el procedimiento de la información	31

Capítulo IV. Resultados	32
4.1. Análisis de los Resultados.....	32
4.2. Contrastación de Hipótesis.....	38
Capítulo V. Discusión	41
Capítulo VI. Conclusiones y Recomendaciones	42
Capítulo VII. Referencias bibliográficas	45

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Clima organizacional</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 2. Motivación</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 3. Liderazgo</i>	<i>34</i>
<i>Tabla 4. Trabajo en equipo.....</i>	<i>35</i>
<i>Tabla 5. Comunicación</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 6. Desempeño laboral.....</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 7. Clima organizacional y Desempeño L.</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 8. Motivación y Desempeño L.</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 9. Liderazgo y Desempeño L.</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 10. Trabajo en equipo y Desempeño L.</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 11. Comunicación y Desempeño L.</i>	<i>40</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Clima organizacional.....</i>	<i>32</i>
<i>Figura 2. Motivación</i>	<i>33</i>
<i>Figura 3. Liderazgo</i>	<i>34</i>
<i>Figura 4. Trabajo en equipo.....</i>	<i>35</i>
<i>Figura 5. Comunicación.....</i>	<i>36</i>
<i>Figura 6. Desempeño laboral.....</i>	<i>37</i>

Resumen

El estudio tiene por **objetivo:** Determinar el grado de vinculación del clima organizacional con el desempeño laboral de los servidores administrativos del Régimen laboral D.L. N° 276 y D.L. N°1057 del Municipio Distrital de Santa María, 2024. **Metodología:** Se trató de un estudio de tipo básica, con un nivel correlacional, con un diseño correlacional y un enfoque cuantitativo. Participaron 60 servidores administrativos y se usó la encuesta. **Resultado:** Se evidenció una relación positiva significativa de 0.904 entre el clima organizacional y el desempeño laboral. **Conclusión:** Se logró comprobar la vinculación entre las variables analizadas.

Palabras clave: *Clima organizacional, desempeño laboral, servidores administrativos.*

Abstract

The objective of this study is to determine the degree of correlation between organizational climate and job performance of administrative staff under Labor Laws No. 276 and No. 1057 of the Santa María District Municipality, 2024. **Methodology:** This was a basic, correlational study with a correlational design and a quantitative approach. Sixty administrative staff members participated, and a survey was used. **Results:** A significant positive correlation of 0.904 was found between organizational climate and job performance. **Conclusion:** The correlation between the analyzed variables was successfully confirmed.

Keywords: *Organizational climate, job performance, administrative employees.*

Introducción

Los retos más importantes en todo el mundo referentes al clima organizacional abarcan el estrés y el agotamiento profesional, la falta de bienestar mental, así como la discriminación y el acoso, y en muchas ocasiones la carencia de armonía entre el ámbito laboral y la vida personal.

A nivel mundial, las organizaciones enfrentan situaciones como la gestión de la diversidad cultural, problemas de comunicación, la ausencia de definición en las metas y la oposición a la transformación. En este sentido, Brunet (2002) señala que el clima organizacional surge de la interrelación entre diversos aspectos dentro de la organización. La manera en que se perciben estos factores organizacionales influye de manera significativa en el comportamiento de los trabajadores. Se observa que el entorno laboral tiene un impacto recíproco tanto en la personalidad de los individuos como en la configuración del clima organizacional.

El entorno laboral, repercute directamente y considerablemente en el rendimiento de los individuos. Un ambiente laboral favorable impulsa el compromiso, la motivación y la productividad, mientras que un entorno negativo puede llevar a un bajo rendimiento, desmotivación y un incremento en la rotación de personal.

Por ello, el presente análisis se enfoca en la búsqueda de la influencia del clima organizacional en el desempeño de los servidores municipales de Santa María.

Capítulo I. Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

Actualmente, las entidades se enfrentan un enorme reto, que es conseguir un ambiente organizacional positivo y cómodo para sus empleados para coadyuve al logro de sus metas y objetivos convirtiéndolo en productividad. Como es bien sabido, las organizaciones de gran tamaño y mediano tamaño no están exentas de sufrir un ambiente organizacional adverso que con el tiempo afecta negativamente a su recurso humano. Esto sucede debido a la falta de entendimiento de los objetivos, la ausencia de una comunicación efectiva, falta de reconocimiento, el agotamiento emocional, el estrés, la ansiedad y, sobre todo, la falta de una identificación con la organización.

En el estudio titulado “Condiciones laborales desde una óptica global”, elaborado en colaboración entre Eurofund y la OIT (2019), ofreció un análisis a partir de datos de aproximadamente mil doscientos millones de trabajadores en el mundo, donde se destacan algunos puntos clave, tales como; existe una sensación generalizada de inestabilidad laboral y al menos un 30 por ciento de los encuestados considera que su empleo actual no presenta oportunidades de crecimiento profesional a futuro. En lo que se refiere al bienestar emocional, un tercio de los empleados en Europa y la mitad en naciones de Norteamérica y América se enfrentan a entornos laborales difíciles, como fechas de entrega exigentes y ritmos de trabajo acelerados. En el aspecto social, un doce por ciento indica haber experimentado humillaciones, comportamientos despectivos, acosos o agresiones sexuales. (Carbajal Meza, 2024, pág. 1)

En América Latina, Morales (2023) destacó en el informe sobre el estado del trabajo en 2023, producido por Gallup, que a nivel mundial, el 44% de las personas enfrenta estrés diario debido a su empleo. En esta área, los índices más altos se notan en México (48%), Perú (54%),

Costa Rica (54%), entre otros, lo cual incide desfavorablemente en la salud mental de las personas, causando dificultades en sus vidas personales y laborales a largo plazo. Asimismo, se indicó que, en la región de América Latina, el 70% de los empleados no muestra un compromiso hacia su trabajo, una actitud que resulta negativa afectando la consecución de metas. (Carbajal, 2024, pág. 1).

A nivel nacional según Andina en 2021, es uno de los países que tiene la mayor tasa de rotación, con un promedio de 20%, comparada con países de la región que es de 10.9%. Según un análisis de "APTITUS", indica que el 86% de los ciudadanos peruanos dejaría su empleo si experimentara un ambiente laboral negativo. Únicamente el 30% de las compañías ofrecen capacitaciones a sus empleados tras recibir los resultados de la evaluación del rendimiento. (Carbajal Meza, 2024)

Con respecto a la motivación, se puede señalar que no es gestionada por el superior, sino que se relaciona con la medida en que los empleados son tomados en cuenta. A menudo, no se valoran sus logros y, en numerosas ocasiones, no se aprecian las propuestas que presentan.

En cuanto al liderazgo, el mayor problema que identificamos y al que deben direccionar las gerencias, jefaturas hasta la máxima autoridad de la municipalidad. Como resultado de ello existe desorganización laboral, malestar, incumplimientos en el trabajo dentro de todas las áreas de la entidad. De la misma manera se presentan decisiones unilaterales sin la mínima participación u opinión de los colaboradores que son el eje de la organización, conlleva a una mala gestión y administración tanto fuera hacia los administrados, como dentro de la misma entidad entre colaboradores,

Con respecto al trabajo en equipo, casi siempre cuando se realizan las tareas se requiere de mayor apoyo, pero hay mucha resistencia al unir nuevos empleados con empleados existentes, por lo que los objetivos no se logran adecuadamente.

En el ámbito de la comunicación, este debe ser elaborado por la dirección, el departamento o el gestor de la región y transmitido de manera oficial al personal a cargo para asegurarse de que la información ha sido efectivamente entregada a los colaboradores.

Con esa perspectiva, arribamos al presente para describir el clima organizacional encontrado y como impacta en el rendimiento laboral en el Municipio de Santa María- 2024 y según ello dar las sugerencias y recomendaciones.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué grado se vincula el clima organizacional con el desempeño laboral de los servidores administrativos del Régimen laboral D.L. N° 276 y D.L. N°1057 del Municipio Distrital de Santa María, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿En qué grado se vincula la motivación y el desempeño laboral de los servidores administrativos del Régimen laboral D.L. N° 276 y D.L. N°1057 del Municipio Distrital de Santa María, 2024?

¿En qué grado se vincula el liderazgo y el desempeño laboral de los servidores administrativos del Régimen laboral D.L. N° 276 y D.L. N°1057 del Municipio Distrital de Santa María, 2024?

¿En qué grado se vincula el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los servidores administrativos del Régimen laboral D.L. N° 276 y D.L. N°1057 del Municipio Distrital de Santa María, 2024.?

¿En qué grado se vincula la comunicación y el desempeño laboral de los servidores administrativos del Régimen laboral D.L. N° 276 y D.L. N°1057 del Municipio Distrital de Santa María, 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar el grado de vinculación del clima organizacional con el desempeño laboral de los servidores administrativos del Régimen laboral D.L. N° 276 y D.L. N°1057 del Municipio Distrital de Santa María, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar el grado de vinculación de la motivación con el desempeño laboral de los servidores administrativos del Régimen laboral D.L. N° 276 y D.L. N°1057 del Municipio Distrital de Santa María, 2024.

Determinar el grado de vinculación del liderazgo con el desempeño laboral de los servidores administrativos del Régimen laboral D.L. N° 276 y D.L. N°1057 del Municipio Distrital de Santa María, 2024.

Determinar el grado de vinculación del trabajo en equipo con el desempeño laboral de los servidores administrativos del Régimen laboral D.L. N° 276 y D.L. N°1057 del Municipio Distrital de Santa María, 2024.

Determinar el grado de vinculación de la comunicación y el desempeño laboral de los servidores administrativos del Régimen laboral D.L. N° 276 y D.L. N°1057 del Municipio Distrital de Santa María, 2024.

1.4. Justificación de la investigación

- a) **Teórica:** En esta sección, el estudio actual presentará información relevante que demuestra la identificación de los componentes de las variables de estudio. Asimismo potencia el estudio de las conexiones referidas para ofrecer los datos importantes que servirán a la comunidad académica en general.
- b) **Práctica:** En esta sección, el objetivo de la investigación es sugerir recomendaciones a las dificultades relacionadas con el clima organizacional de los servidores del municipio de Santa María, tomando como referencia los hallazgos. Las soluciones propuestas

promoverán un ambiente laboral óptimo donde la labor sea productiva y efectiva para lograr los objetivos.

- c) **Metodológica:** Desde esta apartado, el presente trabajo presenta dos cuestionarios de recolección de información que son confiables y han sido validados, lo que permite evaluar adecuadamente las variables en cuestión.

1.5. Delimitaciones del estudio

- a) **Temporal:** La presente es un tema vigente al año 2024.
- b) **Espacial:** Realizada en el Municipio de Santa María, Huaura, Lima-Provincias.
- c) **Poblacional:** Esta comprendida por los trabajadores del municipio.

Capítulo II. Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Gavilanes (2021) Ecuador, realizó su estudio con el propósito de establecer la conexión del ambiente organizacional y la rendimiento del recurso humano del Hospital “Nuestra Señora de la Merced”. Método: El estudio es descriptivo y correlacional. Participaron 90 empleados, se les aplicó la encuesta. En el estudio participaron 90 personas y se utilizaron cuestionarios sobre clima organizacional y satisfacción laboral, cada uno con un gran número de preguntas que abarcan ocho dimensiones en cada caso. Conclusión: Existe una clara relación entre las dimensiones que conforman el clima laboral y la satisfacción laboral en las organizaciones. Luego del análisis, estos aspectos forman información detallada sobre los resultados del estudio, que tiene como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre el personal del Hospital Municipal Nuestra Señora De La Merced en el año 2020.

Fabara (2020) Ecuador, realizó su trabajo con el fin de conocer como incide el clima organizacional con rendimiento laboral entre los empleados del servicio de bomberos de la empresa municipal de Ambato. Método: Empírico crítico, métodos cuantitativos, de campo, bibliográfico y documental, descriptivo, correlacional. Participaron 163 empleados administrativos y 140 empleados operativos, de los cuales 15 oficiales y 125 militares, se utilizaron encuestas y cuestionarios. Resultados: En cuanto al objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados en la empresa municipal del Cuerpo de Bomberos de Ambato - empresa pública. El coeficiente de correlación de Pearson es 0,85 y el valor $p < 0,05$, lo que indica que estadísticamente existe una relación causal positiva fuerte y significativa entre el clima organizacional y las variables de satisfacción

laboral. Se concluyó que cuanto mejor percibían los empleados el clima organizacional, mayor era la satisfacción laboral.

Santamaría (2020) Ecuador, realizó su estudio la finalidad: Establecer si los componentes del clima organizacional influyen en el desempeño laboral en la empresa Datapro S.A. El estudio se clasifica como un estudio cualitativo cuantitativo mixto y por su diseño no experimental, transversal y correlacional, la población de estudio es toda la empresa Datapro S.A. un empleado. Incluyendo Quito y Guayaquil, el número de categorías diferentes llega a ciento seis (106) respectivamente. Los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales describen y explican cómo el clima organizacional y sus dimensiones afectan el desempeño laboral en Datapro S.A. en la compañía.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Romero (2022) realizó su estudio con la finalidad de analizar el impacto del clima organizacional en el nivel de rendimiento laboral de los empleados de las instituciones estatales. Es de tipo descriptivo no experimental, que que esta conformado por una muestra de 38 empleados. Resultados, existe vínculo positivo moderado de 0,401 de las variables. En conclusión, se evidencia que las condiciones en el lugar de trabajo son propicias para la efectividad del rendimiento del trabajador.

Villano (2022) realizó su estudio con la finalidad de examinar cómo el ambiente laboral impacta el rendimiento de los trabajadores en la DIRCETUR en medio de la pandemia de COVID-19, Tacna. Este estudio fue realizado mediante un diseño correlacional transversal y de enfoque cuantitativo, teniendo en cuenta el tamaño de la muestra. En cuanto a la conclusión, muestra que el clima organizacional y el desempeño laboral están positiva y altamente correlacionados ($r=0.737$; $\text{Sig.}=0.000$).

Arroyo (2020) realizó su estudio con el propósito de Conocer el vínculo del clima laboral con el desempeño en la oficina de Financiera Uno Coches OH, ubicada en Huancayo,

durante el año 2018. Esta investigación se enmarco dentro del diseño de correlaciones transversales y cuya correlación fue descriptiva, consta de un conjunto inmerso en este contexto, que incluye a los empleados de Financier, Ohio, con 32 empleados en la muestra. La técnica usada, fue una encuesta mediante un instrumento cuestionario. El resultado es que, al tratarse de un análisis no paramétrico, la correlación de las variables es moderadamente positiva y el coeficiente de correlación rho de Spearman es de 0,658. Esto muestra nuevamente que los resultados encontrados son muy significativos ya que se encontró que el valor p era 0,000, que es menos de 0,05, lo que nos dice.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima Organizacional (X)

Chiavenato (2017) afirma que "La idea C.O. se centra en las características que estimulan el ambiente dentro de la entidad" (p. 50).

Brunet (2011) citado en Campos y Ruesta (2018):

"Se refiere al ambiente organizacional creado por la interacción entre las personas de la organización a través de las funciones que desempeñan en sus puestos. Este resultado puede ser positivo o negativo".

Méndez (2006) hace mención que:

"Los miembros crean y experimentan su entorno organizativo a través de las circunstancias que encuentran durante la interacción social y las estructuras organizativas reflejadas en factores como (objetivos, motivación, dirección, supervisión, decisiones, conexiones interpersonales, colaboración). La manera en que observan, su compromiso y sus enfoques afectan su comportamiento, nivel de satisfacción y tasas de eficiencia.

2.2.1.1. Características del clima organizacional

Ramos (2012) refiere las siguientes:

El clima corresponde a una disposición específica de variables situacionales; sus componentes pueden variar aun cuando el clima permanezca igual; existe una noción de permanencia, aunque no es eterna, ya que puede transformarse más tarde debido a una intervención específica; se define principalmente por las características, es decir, además de los comportamientos y expectativas de los demás, así como la realidad social y cultural de la organización; es algo ajeno al individuo que, más bien, puede experimentar como un factor que influye en su propia esencia.

Además, el clima organizacional dentro de una organización difiere del ambiente asociado con la tarea, ya que se pueden notar distintas atmósferas en individuos que llevan a cabo la misma labor; esto se fundamenta en las características del entorno externo según la percepción del observador o agente involucrado; describirlo verbalmente puede resultar complicado, aunque sus efectos son fácilmente reconocibles; presenta consecuencias en el comportamiento; es un factor que afecta directamente la conducta, puesto que influye en actitudes y expectativas que son esenciales. Un clima en una organización se distingue por su movilidad, así como por el aspecto humano. Las personas que impactan y a su vez moldean este clima, es decir, un gerente que busca fomentar un ambiente positivo, precisa herramientas de evaluación.

2.2.1.2. Dimensiones del clima organizacional (X)

De acuerdo con Sandoval (2024), son las siguientes:

Motivación.

Martínez (2010) indica: "Es un elemento esencial para el triunfo de una entidad, dado que su adecuada administración afecta de manera importante el cumplimiento de las metas". " (pgs. 17, 40). De acuerdo con Chiavenato (2006): Debido a su gran relevancia, resulta complicado describir la motivación en pocas palabras, dado que no hay un acuerdo claro al respecto, y es aún más complicado detallar su significado en la vida diaria de las organizaciones.

Liderazgo.

El liderazgo es sumamente importante en el éxito y crecimiento toda entidad. Un líder eficaz puede llevar a su equipo a lograr objetivos comunes y contribuir al crecimiento de la organización de manera significativa.

De acuerdo con Noriega (2008), ciertos expertos consideran que el liderazgo es una práctica amplia y orientada al futuro, que se centra en identificar las competencias y valores distintivos de una organización, ya que el desarrollo y la continuidad dependen del liderazgo de sus dirigentes, lo cual es aplicable en cualquier organización.

Trabajo en equipo.

Robbins, Coulter (2000) afirman que "El trabajo en equipo se lleva a cabo cuando un conjunto de individuos con diversas fortalezas, habilidades, saberes y vivencias se unen de forma eficaz para conseguir un fin compartido".

La comunicación.

Charry (2018) mencionó que “Es una importante herramienta estratégica para las organizaciones de diversos ámbitos y sociedades”. Mediante el uso y la gestión de los mensajes de comunicación dentro de una organización como los objetivos y valores estratégicos son el pilar de esta. Asimismo, crea una cultura de lealtad, empoderamiento y propiedad, mejora la gestión de la comunicación interna y al mismo tiempo crear un buen ambiente de trabajo, retener y desarrollar talentos para lograr sus objetivos institucionales es un desafío importante pero imposible para el sector público. Todo esto afectará el buen servicio a las comunidades internas y externas. (págs. 25-34)

2.2.2. Desempeño Laboral (Y)

Chiavenato (2017) afirmó que “es un proceso o comportamiento observado en los individuos que se desempeñan bien en la consecución de los objetivos de las entidades”.

Chiavenato (2017) señala que “la eficacia en el trabajo implica la dirección, planeación, organización, y tomar el control de todo el flujo de actividades dentro de la compañía para la consecución de objetivos”.

Por último, Dessler (2013) mencionó que la efectividad laboral se evalúa mediante registros que reflejan las calificaciones de eficacia que logran los individuos en la consecución de sus tareas.

2.2.2.1. Importancia.

Chiavenato (2000) afirma las siguiente importancia del desempeño laboral:

- Facilita la detección de fallas en los procedimientos, lo que lleva a llevar a cabo correcciones y a realizar elecciones correctas.

- El triunfo de la empresa está ligado al buen desempeño de sus trabajadores, por lo tanto, es esencial fomentar un sentido de éxito, incrementar remuneraciones y establecer políticas de ascenso y avance.

- La efectividad laboral potencia las capacidades de los empleados, ya que les brinda la oportunidad de perfeccionar habilidades en capacitación o de ganar experiencia en el crecimiento profesional.

2.2.2.2. Medición del desempeño laboral

Dolan et. al. (2007) destacaron que la valoración del rendimiento es un método organizado y sistemático empleado para cuantificar, analizar e impactar las cualidades, conductas y resultados vinculados al trabajo, con el objetivo de descubrir cuán efectivos son los colaboradores. Se podría potenciar su rendimiento en el futuro. La valoración del rendimiento constituye un proceso ordenado y sistemático para observar las labores llevadas a cabo por los empleados, con el fin de valorar su progreso y eficacia en sus funciones.

Sastre y Aguilar (2003) mencionan que: “La importancia de medir el esfuerzo laboral es que los resultados pueden aumentar la productividad y al mismo tiempo optimizar los recursos para lograr las metas organizacionales deseadas”. (La fuente, 2012)

2.2.2.3. Dimensiones del desempeño laboral (Y)

Desempeño de la tarea.

Murphy (1990) menciona: “Se refiere a cómo se llevan a cabo las tareas utilizando las competencias detalladas para cada puesto, que aportan de manera directa a la entidad. o de forma implícita (p. 72).

De acuerdo con Koopmans et al. (2011), amplían lo mencionado antes sugiriendo que realizar una tarea conlleva dos clases de conductas, específicamente el método mediante el que una organización modifica sus recursos accesibles para elaborar un producto terminado. Tareas pertinentes, es decir, acciones que tienen que ver con la administración o la organización.

Comportamientos laborales contraproducentes.

Robbins y Coulter (2014) indican: “Son acciones intencionadas que ocurren de forma voluntaria, tienen como objetivo perjudicar a organizaciones y personas, y actúan como un signo de alerta para la salud de la organización y sus colaboradores” (pág. 52).

Calcina (2014) añade en el párrafo anterior: “Este tipo de conducta antisocial que los empleados exhiben en el trabajo es beneficiosa para el empleado, pero perjudicial para la organización” (pag. 17, 39).

Desempeño contextual.

Robbins y Coulter (2014) explicaron: “Es un comportamiento que los empleados desarrollan de forma voluntaria o proactiva, y que puede lograr de manera más efectiva los objetivos organizacionales porque no depende de los dictados de un gerente específico.

2.3. Bases Filosóficas

Clima organizacional (X)

Según Chiang Vega, Martín y Nuñez (2010) citado por Rivas (2015), una definición del clima organizacional es una descripción personal del sistema social o contextual en el que se desenvuelve un individuo desde una perspectiva particular de su situación psicológica. Clima, lo que significa que se pueden agregar significados compartidos y asignaciones de valores para indicar el clima organizacional. (Rivas, 2015, p. 17, 32-33).

Desempeño laboral (Y)

Montenegro (2000), afirma que es “desempeño de las funciones propias, el cual está determinado por factores relacionados con el empleado y el entorno”. Por otro lado, añadió Milán, afirma: “Significa el desarrollo de obligaciones o compromisos en el desempeño de tareas, funciones, deberes laborales y contribución al logro de las metas organizacionales de acuerdo con las instrucciones de la alta dirección de la organización. (Rivas, 2015, pág. 47)

2.4. Definición de términos básicos

- **Municipalidad:** Es un órgano de gobierno local que se encarga de administrar y prestar servicios públicos a una comunidad.
- **Servidor público** Un servidor administrativo es un funcionario público que trabaja en la administración pública. Los servidores administrativos pueden ser nombrados, contratados, designados, de confianza o electos.
- **Regimen laboral:** Es el conjunto de normas y regulaciones que rigen la relación entre empleadores y trabajadores.
- **Comunicación:** Es la acción y resultado de transmitir o intercambiar mensajes..
- **Liderazgo:** Consiste en un conjunto de destrezas que permiten dirigir y apoyar a un conjunto de individuos.

- **Motivación:** La energía que mueve a un individuo a ejecutar actividades con el fin de lograr un objetivo es lo que se conoce como motivación.

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

El Clima Organizacional se vincula significativamente con el desempeño laboral de los servidores administrativos del Régimen laboral D.L. N° 276 y D.L. N°1057 del Municipio Distrital de Santa María, 2024.

2.5.2. Hipótesis específica

La motivación se vincula significativamente con el desempeño laboral de los servidores administrativos del Régimen laboral D.L. N° 276 y D.L. N°1057 de la Municipio Distrital de Santa María, 2024.

El liderazgo se vincula significativamente con el desempeño laboral de los servidores administrativos del Régimen laboral D.L. N° 276 y D.L. N°1057 de la Municipio Distrital de Santa María, 2024.

El trabajo en equipo se vincula moderadamente con el desempeño laboral de los servidores administrativos del Régimen laboral D.L. N° 276 y D.L. N°1057 de la Municipio Distrital de Santa María, 2024.

La comunicación se vincula significativamente con el desempeño laboral de los servidores administrativos del Régimen laboral D.L. N° 276 y D.L. N°1057 de la Municipio Distrital de Santa María, 2024.

2.6. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Vi Clima Organizacional	El C.O. se describe como un grupo de características cuantificables en el espacio de trabajo que son observadas de manera directa o indirecta por los individuos que operan en ese contexto y que afectan su impulso y sus acciones.	El C.O. se vincula con el valor común de las normativas, procedimientos y acciones de la organización en lo que respecta a la vivencia de los trabajadores, e incluye aspectos como: Motivación, liderazgo, trabajo en equipo y comunicación.	Motivación	-Condiciones de trabajo. - Reconocimiento. -Oportunidad de ascenso. - Desarrollo profesional.	1-4
			Liderazgo	-Participativo -Orientador -Democrático	6-8
			Trabajo en equipo	-Facilidad de integración -Control de situaciones	9-12
			Comunicación	- Escucha activa. -Efectividad de información. - Toma de decisiones -Retroalimentación	13-16
Vd Desempeño laboral	El D.L. se relaciona con la habilidad de un trabajador para llevar a cabo sus responsabilidades y funciones dentro de su puesto.	El D.L. abarca diferentes aspectos en su evaluación, tales como el rendimiento de las tareas, comportamientos negativos en el entorno laboral y el desempeño en el contexto general.	Desempeño de la tarea	- Empleo de conocimientos - Capacidad de solución - Eficiencia de funciones	17-19
			Comportamientos laborales contraproducentes	- Fomento de clima negativo -Solución inadecuada de problemas - Desgano en el trabajo	20-22
			Desempeño contextual	- Cumplimiento de metas -Decisiones acertadas -Involucramiento en las actividades	23-25

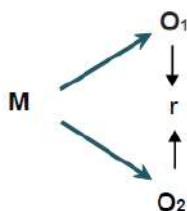
Capítulo III. Metodología

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo

El presente es de tipo pura o básica, porque que se encarga de la búsqueda de obtener nuevos conocimientos e información.

Dónde:



M : Población

O 1 : C.O

O 2 : D.L

r : Coef. de Correlación

3.1.2. Nivel:

Es correlacional, puesto que se analizó el grado de influencia de las variables de estudio.

3.1.3. Enfoque:

Es cuantitativo, porque se midió los datos recopilados a través de la estadística y datos numéricos para ser probada las hipótesis de estudio.

3.1.4. Diseño:

La presente se ubica es no experimental, porque va a describir, diferenciar y examinar asociaciones.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Esta conformado por 120 servidores municipales (Régimen laboral D.L. N° 276 y D.L. N°1057).

3.2.2. Muestra

Se utilizo la muestra “probabilística aleatoria”, según los siguiente:

$Z_{95\%} = 1.96 \rightarrow$ Grado de fiabilidad (95%)

$p = 0.5 \rightarrow$ Probabilidad de suceder

$q = 0.5 \rightarrow$ Probabilidad de no suceder

$P = 1100 \rightarrow$ Población

$e_{5\%} = 0.05 \rightarrow$ Tolerancia de error

$$n_0 = \frac{Z^2 \times p \times q \times P}{Z^2 \times p \times q + e^2 \times (P - 1)}$$

$$n_0 = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 120}{1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 + 0,05^2 \times 119}$$

$$n_0 = 91$$

Como $n_0 >$ supera el 5% del total, requiere un ajuste.

$$n' = \frac{n_0}{1 + \frac{(n_0 - 1)}{N}}$$

$$n' = \frac{91}{1 + \frac{(91 - 1)}{120}}$$

$$n' = 60$$

Por ello, la muestra está compuesta por 60 servidores municipales (Régimen laboral D.L. N° 276 y D.L. N°1057).

3.3. Tecnicas de Recolección de datos

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario.

3.4. Tecnicas para el procesamiento de la información

A través de la encuesta diseñado para reunir información.

a) Ficha

La encuesta, estuvo compuesto por las interrogantes de la Vi y la Vd, con una escala de 1 - 3.

b) Gestión de las herramientas y recolección de la información

Se empleó una encuesta que demostró ser válido y fiable en relación a las variables y sus respectivos apartados.

Análisis Estadístico

Se empleó el programa de análisis estadístico SPSS 25. 0 para manejar la información, lo que ayudó en la comprensión, el examen y la clarificación a través de gráficos y representaciones estadísticas.

Capítulo IV. Resultados

4.1. Análisis de los Resultados

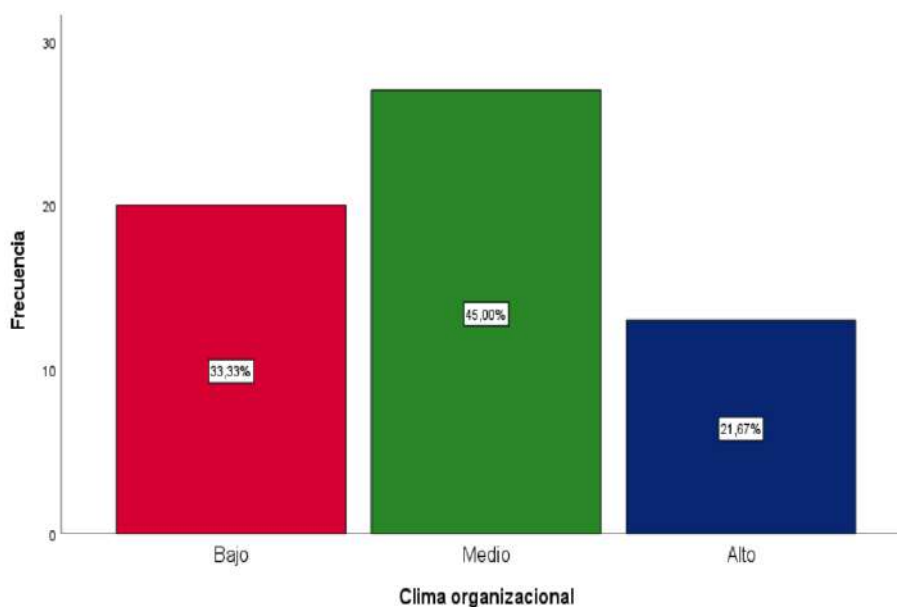
Tabla 1

Clima Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	33 %
Medio	27	45 %
Alto	13	22 %
Total	60	100 %

Figura 1

Clima Organizacional

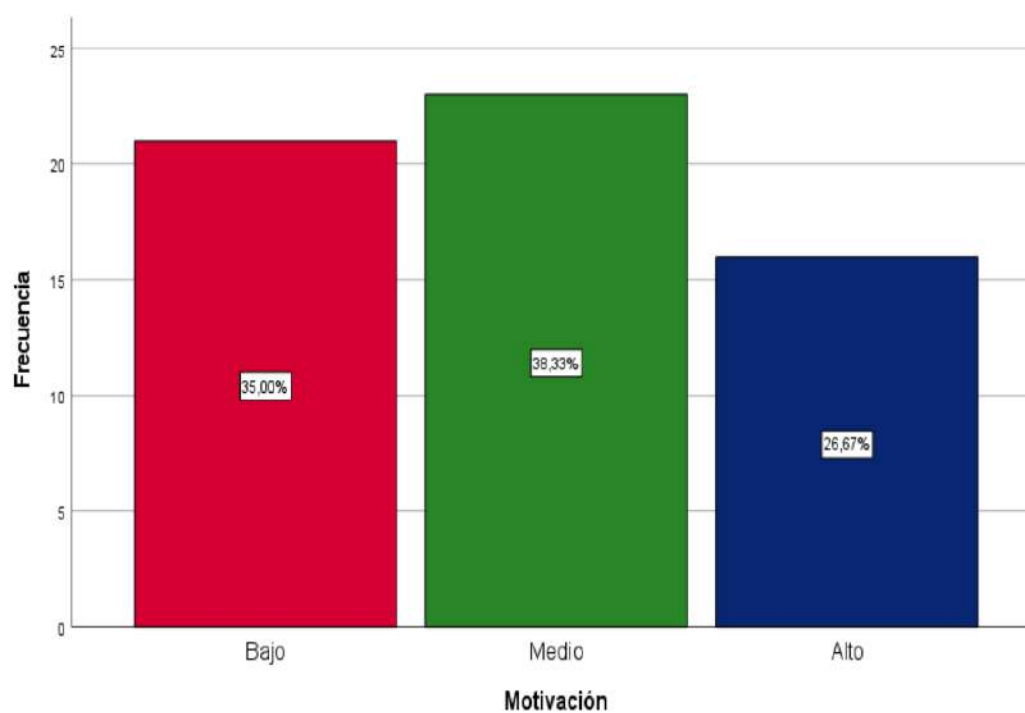


Interpretación:

En cuanto al *Clima Organizacional*: 33.3 % de los servidores administrativos indican un nivel bajo; 45 % indican que es medio y 21.7 % indican que es alto en el Municipio Distrital de Santa María, 2024.

Tabla 2*Motivación*

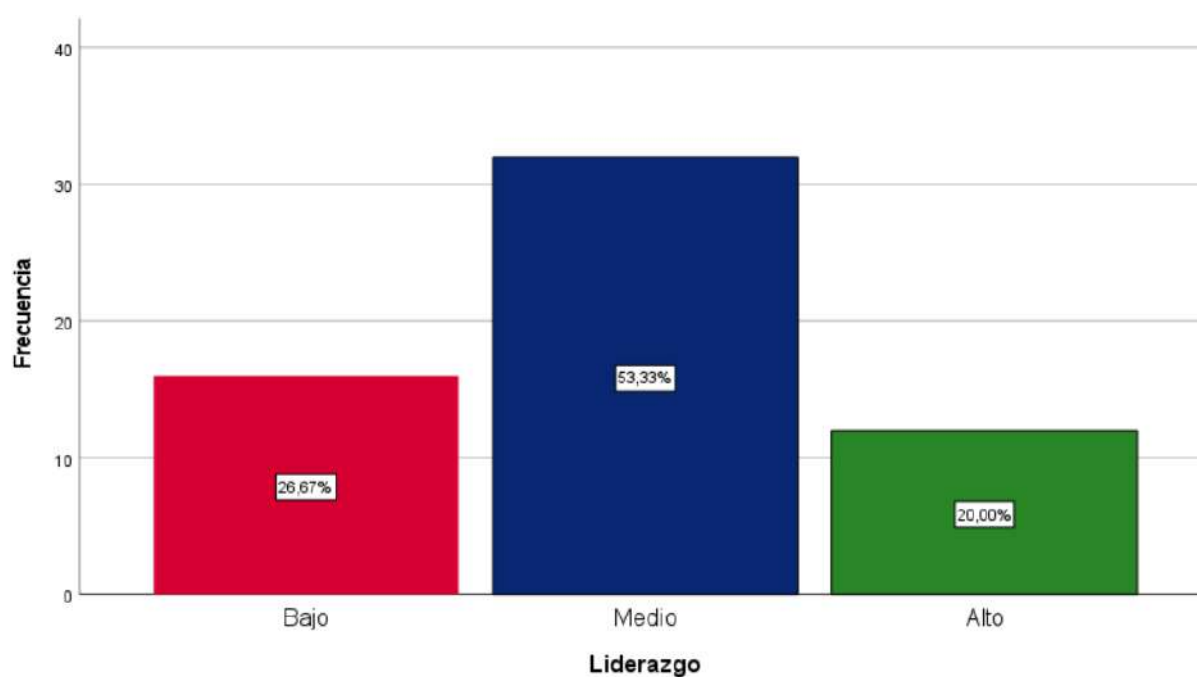
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21	35 %
Medio	23	38 %
Alto	16	27 %
Total	60	100 %

Figura 2*Motivación***Interpretación**

En cuanto al nivel de *Motivación*: 35 % de los encuestados indican un nivel bajo; 38 % indican que es medio y 27 % indican que es alto, en el Municipio Distrital de Santa María, 2024.

Tabla 3*Liderazgo*

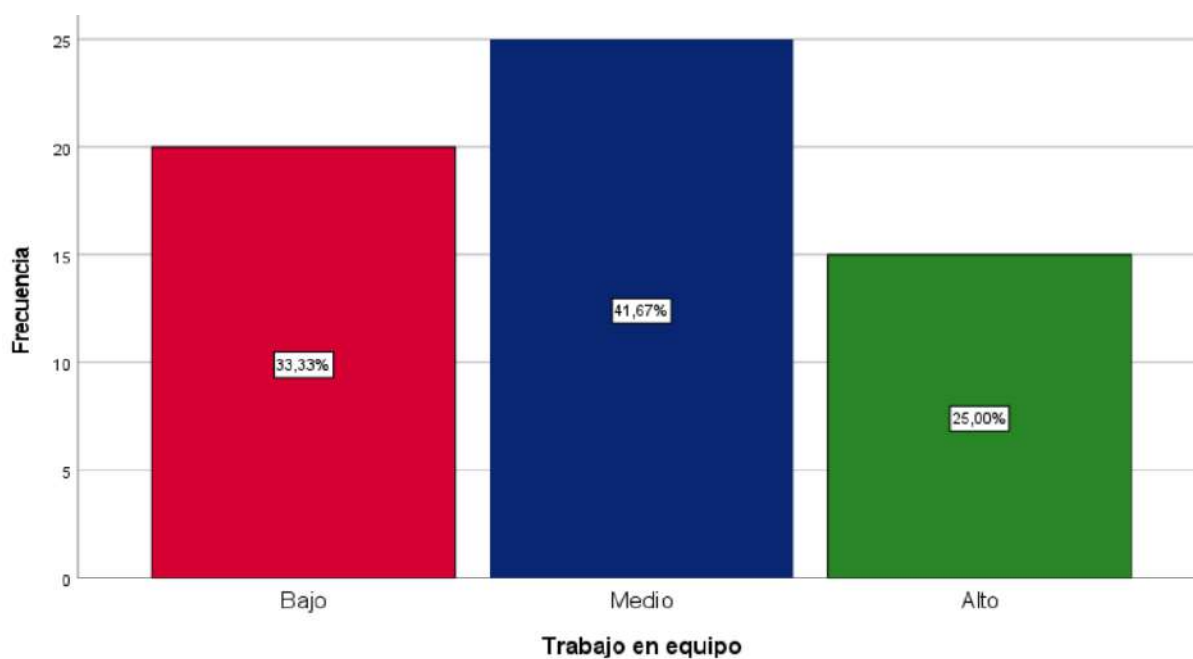
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	27 %
Medio	32	53 %
Alto	12	20 %
Total	60	100 %

Figura 3*Liderazgo***Interpretación**

En cuanto al nivel de *Liderazgo*: 27 % de los servidores administrativos indican un nivel bajo; 53 % señalan que es medio y 20 % indican que es alto en el Municipio Distrital de Santa María, 2024.

Tabla 4*Trabajo en equipo*

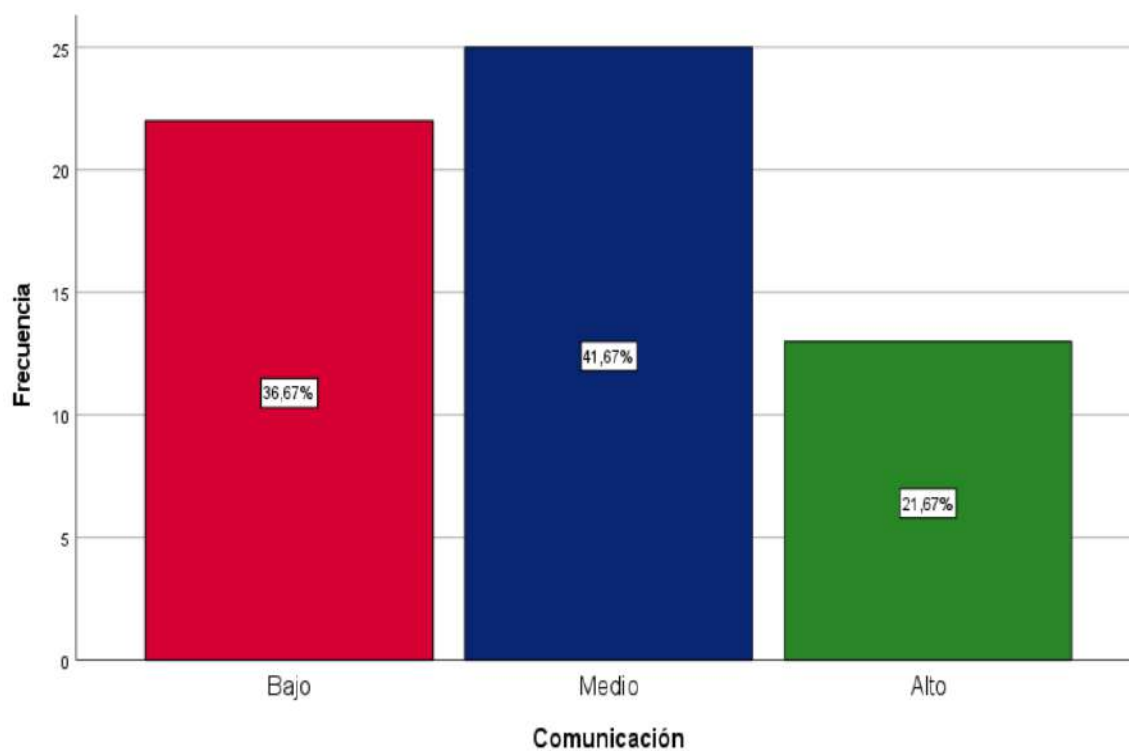
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	33 %
Medio	25	42 %
Alto	15	25 %
Total	60	100 %

Figura 4*Trabajo en equipo***Interpretación**

En cuanto al nivel de *Trabajo en equipo*: 33 % de los servidores administrativos indican un nivel bajo; 42 % indican que es medio y 25 % indican que es alto en el Municipio Distrital de Santa María, 2024.

Tabla 5*Comunicación*

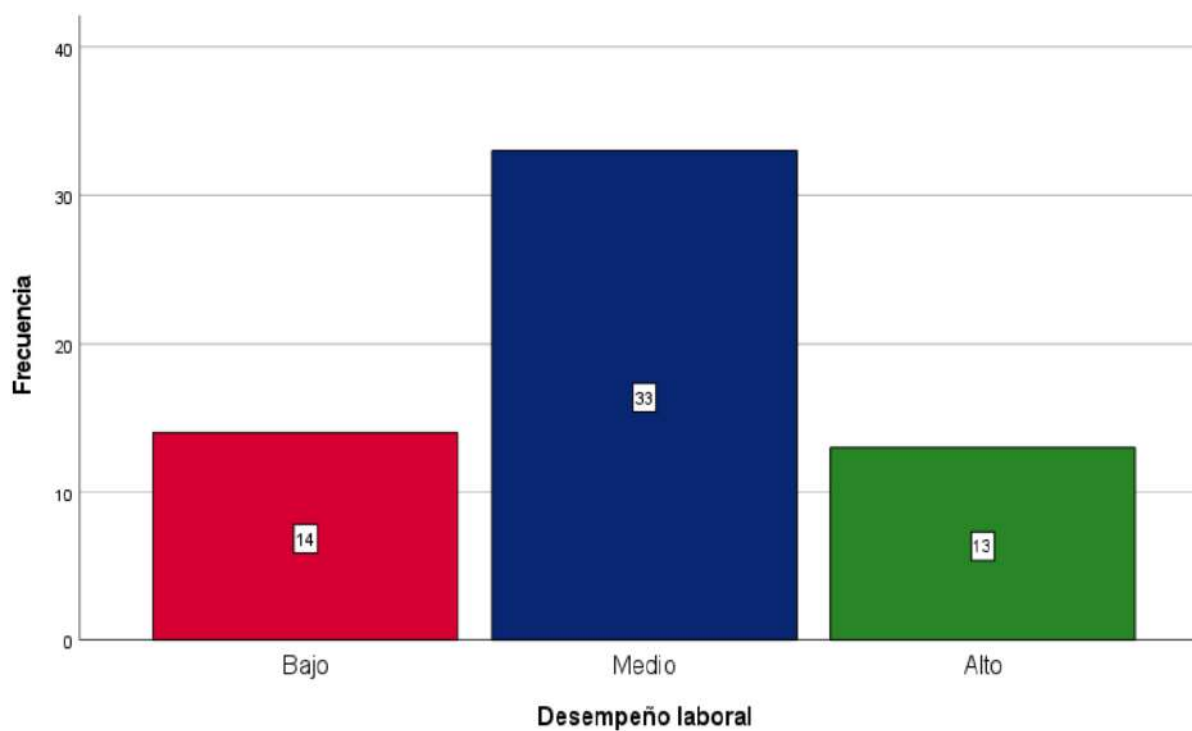
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	37 %
Medio	25	42 %
Alto	13	21 %
Total	60	100 %

Figura 5**Interpretación**

En cuanto al nivel de *Comunicación*: 37 % de los servidores administrativos indican un nivel bajo; 42 % indican un nivel medio y 21 % indican que es alto en el Municipio Distrital de Santa María, 2024.

Tabla 6*Desempeño Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	23
Medio	33	55
Alto	13	22
Total	60	100,00

Figura 6*Desempeño Laboral***Interpretación**

Confome se visualiza, según el Desempeño laboral: 23 % de los servidores administrativos indican un nivel bajo; 55 % señalan que es medio y 22 % indican que es alto en el Municipio Distrital de Santa María, 2024.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Tabla 07 “Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral”

			Desempeño laboral
Rho de	“Clima	Coef. de correlación	,904**
“Spearman”	Organizacional		
	”	Sig. (bilateral)	,000
		N	60

Interpretación:

Se evidencia una relación de 0,904 con una Sig.<0.05 entre variables de estudio, pudiendo decir que se consideró **positiva considerable**.

Hipótesis Específica 1

Tabla 08 “Correlación entre motivación y desempeño laboral”

			Desempeño laboral
Rho de	“Motivación”	Coef. de correlación	,560**
“Spearman”			
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

Interpretación:

Se evidencia una relación de 0,560 con una Sig.<0.05 entre “Motivación y Desempeño laboral”, pudiendo decir que se consideró **positiva moderada**.

Hipótesis Específica 2

Tabla 09 “Correlación entre liderazgo y desempeño laboral”

			Desempeño laboral
Rho de “Spearman”	“Liderazgo”	Coef. de correlación	,755**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

Interpretación:

Se evidencia una relación positiva de 0,755 con una Sig.<0.05 entre “Liderazgo y Desempeño laboral”, pudiendo decirse que es **positiva considerable**.

Hipótesis Específica 3

Tabla 10 “Correlación entre trabajo en equipo y desempeño laboral”

			Desempeño laboral
Rho de “Spearman”	“Trabajo en equipo”	Coef. de correlación	,572**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

Interpretación:

Se logró evidenciar una correlación de 0,755 con una Sig.<0.05 del “Trabajo en equipo y Desempeño laboral”, pudiendo decir que se consideró **positiva moderada**.

Hipótesis Específica 4

Tabla 11 “*Correlación entre comunicación y desempeño laboral*”

			Desempeño laboral
Rho de “Spearman”	“Comunicación”	Coef. de correlación	,879**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

Interpretación: Se evidenció una relación positiva de 0,879 con una Sig.<0.05 de la “Comunicación y Desempeño Laboral”, pudiendo decir que es **positiva considerable**.

Capítulo V. Discusión

Los análisis estadísticos revelan que hay relación positiva considerable de valor de 0.904 del clima organizacional y desempeño laboral. Esto concuerda con los hallazgos del estudio de Arteaga y López (2022), quienes demuestran la asociación significativa de las mismas variables con un valor de valor 0.841.

En la primera dimensión, se identificó una conexión positiva moderada de valor de 0.560 de la motivación con el desempeño laboral. Esto está alineado con el estudio de Villano (2022), quien establece una relación positiva significativa de $r=0.737$ entre motivación y desempeño laboral.

En la segunda dimensión, se identificó hay un vínculo positivo considerable de 0.755 del liderazgo con el desempeño laboral. Esto coincide con los hallazgos de Arteaga y López (2022), que demuestran una asociación positiva significativa de valor de 0.717 entre liderazgo y rendimiento laboral.

En la tercera dimensión, se identificó una relación moderada de valor de 0.572 del trabajo en equipo con el desempeño laboral. Esto guarda similitud con el estudio de Zarate (2022), quien reporta una correlación de 0.523 entre trabajo en equipo y rendimiento de los colaboradores. Esto resalta la relevancia de colaborar en grupo para lograr las metas, además de indicar que los grupos deben ser diversos en habilidades para tratar los distintos objetivos de la compañía.

En la cuarta dimensión, se identificó una conexión positiva significativa de un valor de 0.879 entre la comunicación y el desempeño laboral. Esto se asemeja con el estudio de Romero (2022), que halla relación positiva moderada de 0.401 a las mismas variables

Capítulo VI. Conclusiones y Recomendaciones

6.1. Conclusiones

1. Se conoció que existe vínculo positivo considerable de valor 0.904 del clima organizacional con el desempeño laboral de los servidores administrativos.
2. Se encontró que hay un vínculo moderado de valor de 0.560 entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores administrativos.
3. Se obtuvo el hallazgo de un vínculo considerable de valor de 0.755 entre el liderazgo y el desempeño laboral de los servidores administrativos.
4. Se observó que hay un vínculo positivo moderado de 0.572 entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los servidores administrativos.
5. Se evidenció que existe un vínculo positivo considerable de valor de 0.879 entre la comunicación y el desempeño laboral de los servidores administrativos.

6.2. Recomendaciones

Sugerir al municipio:

Primero: Desarrollar un plan de formación y actividades que promueva y motive un ambiente laboral positivo en el municipio. Estos programas mejoraran sustancialmente el rendimiento laboral de los servidores administrativos. Asimismo, a través de estas iniciativas, se fomenta el respeto y la equidad entre empleados y supervisores. Es fundamental garantizar que no haya discriminación ni exclusión debido a la situación laboral, lo que ayuda a formar un ambiente diverso e inclusivo donde todos se sientan apreciados y cómodos. **Segundo:** Se sugiere realizar programas motivacionales destinadas a potenciar la motivación de todos los trabajadores, centrado en el establecimiento de un ambiente de apoyo y flexibilidad horaria que no comprometa su asistencia. Este programa promovería la autonomía de los empleados e incluiría iniciativas para el aprendizaje continuo. El objetivo es que los empleados se sientan cómodos y valorados dentro de la

organización, lo que, a su vez, fortalecería su compromiso e identificación con la misma.

Asimismo, se sugiere el establecimiento de un sistema de reconocimiento y recompensas que motive al equipo; estas no deben ser exclusivamente monetarias, sino que también deben incluir posibilidades de avance profesional. En este contexto, se aconseja la formación de un programa de formación o aprendizaje continuo que les permita avanzar en su carrera y desarrollar una carrera firme dentro de la organización.

Tercero: Se sugiere implementar un enfoque de liderazgo transformacional por parte de las autoridades municipales, centrado en el bienestar y la evolución de los colaboradores. Este estilo de liderazgo debe motivar a los empleados, reconociéndolos como piezas clave de la organización y fomentando su crecimiento profesional a través de capacitaciones y oportunidades de actualización. Asimismo, es esencial establecer un respeto tanto vertical como horizontal entre los servidores administrativos, de manera que se sientan cómodos y se identifiquen con la organización. Es importante que todos comprendan que en toda institución son necesarias reglas y normas que aseguren el orden, el equilibrio y la consecución de objetivos, permitiendo además que cada uno realice actividades que realmente les apasionan.

Además, es crucial cultivar la empatía con los empleados, dedicando tiempo a escucharlos. Esto facilitará la comprensión de sus sentimientos, emociones y comportamientos, ofreciendo apoyo efectivo en cada situación, especialmente en momentos de dificultades internas.

Cuarto: Desarrollar un programa de formación que promueva el trabajo en equipo, resaltando la relevancia de permitir a los integrantes de la organización involucrarse en el proceso de toma de decisiones.. Esto no solo fortalecerá su independencia, sino que también cultivará un sentido de responsabilidad compartida. Además sugiero que las jefaturas implementen actividades de Team Building, porque facilitará la organización de eventos que permitan al grupo interactuar a distintos niveles más allá de lo laboral. También es importante definir metas compartidas para que cada integrante del equipo entienda los objetivos y de qué manera su aporte ayuda a lograrlos. Asimismo, es necesario

manejar los plazos, fijando fechas de entrega anticipadas para comprobar si alguno de los compañeros enfrenta algún obstáculo.

Quinto: Se sugiere que implementen programas de comunicación dentro de la institución, que potencie la comunicación clara y efectiva donde se involucre a todos los servidores administrativos de las diferentes secciones. Esto permitirá abordar de manera pacífica los estímulos o elementos que puedan generar desavenencias o disputas entre ellos, y, a partir de estas pláticas, establecer objetivos colaborativos que los motive a mejorar su desempeño grupal.

Es fundamental promover un diálogo abierto que genere un ambiente positivo, donde los trabajadores tengan la libertad de compartir sus pensamientos e inquietudes. Comprender claramente las metas y los pasos requeridos para lograrlas es vital para el triunfo del grupo.

Por último, es importante implementar un plan de comunicación que funcione tanto de manera horizontal como diagonal. Esto permitirá una comunicación eficiente de mensajes, mejorará la colaboración y apoyará la solución de dificultades en las diferentes secciones de la organización.

Capítulo VII. Referencias bibliográficas

7.2. Fuentes bibliográficas

- Aldaz, A. A. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. Revista ciencia latina.
- Brunet, L. (2014). El clima de trabajo en las organizaciones. Trillas.
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral. . Morata.
- Chiavenato, , I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración . ((. ed.), Ed.) McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos. McGraw-Hill.
- Méndez, C. (2006). Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención. Colección Lecciones.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). Pearson. Administración.
- Robbins, S.; y Judge, T. (2017). Comportamiento Organizacional (17ª. Ed.). Editorial Pearson Educación, México.

7.3. Fuentes hemerográficas

- Arroyo Riveros, R. (2020). Clima laboral y su influencia en el desempeño del personal de la financiera uno tarjetas oh sede Huancayo, 2018. Universidad Privada del Centro, Huancayo, Perú.
- Romero Huaman, M. Y. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de posgrado, Piura, Perú.

7.4. Fuentes electrónicas

- Carbajal Meza, J. J. (2024). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud, Lima 2024, con enfoque global*. Universidad Ricardo Palma, Perú. Obtenido de <https://repositorio.urp.edu.pe/entities/publication/b7bd3b48-d2d4-4662-a0bc-4c64db15bac3>
- Fabara, G., Jaramillo, C., & Falcón, R. (2020). *Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato* – Obtenido: <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6.255>
- Gavilanes Llango, M. J (2021). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del hospital municipal nuestra señora de la merced, Ambato – Ecuador año*

2020. Universidad Regional Autónoma de los Andes. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/13915>

Santamaría Robles, J. G. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.* Doi: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>

Villano Gamboa, R. (2022). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, durante la pandemia de COVID-19, Tacna - 2021.* Universidad Privada de Tacna, Perú. Doi:<http://hdl.handle.net/20.500.12969/2222>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
GENERAL ¿En qué grado se vincula el clima organizacional con el desempeño laboral de los servidores administrativos del Régimen laboral D.L. N° 276 y D.L. N°1057 del Municipio Distrital de Santa María, 2024? ESPECÍFICOS ¿En qué grado se vincula la motivación y el desempeño laboral de los servidores administrativos del Régimen laboral D.L. N° 276 y D.L. N°1057 del Municipio Distrital de Santa María, 2024? ¿En qué grado se vincula el liderazgo y el desempeño laboral de los servidores administrativos del Régimen laboral D.L. N° 276 y D.L. N°1057 del Municipio Distrital de Santa María, 2024? ¿En qué grado se vincula el trabajo en equipo y el	GENERAL Determinar el grado de vinculación del clima organizacional con el desempeño laboral de los servidores administrativos del Régimen laboral D.L. N° 276 y D.L. N°1057 del Municipio Distrital de Santa María, 2024. ESPECÍFICOS Determinar el grado de vinculación de la motivación con el desempeño laboral de los servidores administrativos del Régimen laboral D.L. N° 276 y D.L. N°1057 del Municipio Distrital de Santa María, 2024. Determinar el grado de vinculación del liderazgo con el desempeño laboral de los servidores administrativos del Régimen laboral D.L. N°	GENERAL El Clima Organizacional se vincula significativamente con el desempeño laboral de los servidores administrativos del Régimen laboral D.L. N° 276 y D.L. N°1057 del Municipio Distrital de Santa María, 2024. ESPECÍFICOS La motivación se vincula significativamente con el desempeño laboral de los servidores administrativos del Régimen laboral D.L. N° 276 y D.L. N°1057 de la Municipio Distrital de Santa María, 2024. El liderazgo se vincula significativamente con el desempeño laboral de los servidores administrativos del Régimen laboral D.L. N° 276 y D.L. N°1057 de la	CLIMA ORGANIZACIONAL V. I	Motivación Liderazgo Trabajo en equipo Comunicación	- Condiciones de trabajo. - Reconocimiento. - Oportunidad de ascenso. - Desarrollo profesional. - Participativo - Orientador - Democrático - Facilidad de integración - Control de situaciones - Escucha activa. - Efectividad de información. - Toma de decisiones - Retroalimentación.	Población = 120 Muestra = 60 Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario. Interpretación. Paquete estadístico SPSS 25.0

Anexo 2. Cuestionario



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

El presente cuestionario tiene por objetivo conocer acerca del “Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores administrativos del Municipio Distrital de Santa María, 2024.

Agradecemos tu participación al completar este cuestionario con sinceridad y responsabilidad. Es importante que todas las preguntas sean respondidas.

CUESTIONARIO

Instrucciones: Examina con atención las preguntas y coloca (x) según su percepción.

Escala valorativa

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

Nº	Ítems	Alternativa		
		1	2	3
VI: Clima Organizacional				
D1: Motivación				
1	Ha conseguido cumplir con los objetivos personales establecidos.			
2	Su trabajo que realiza en la municipalidad es realmente estimulante.			
3	Cumple con las responsabilidades asignadas dentro del plazo establecido.			
4	Percibe que en la municipalidad existe la misma oportunidad de ascenso para los trabajadores.			
D2: Liderazgo				
5	Considera que el líder toma buenas decisiones.			

6	Siente que en algún momento asumió una posición de liderazgo cuando no tenía el título de líder			
7	Consideras que un líder te motiva a realizar mejor tu trabajo.			
8	Sientes que existe liderazgo en el lugar donde laboras.			
D3: Comunicación				
9	Considera que hay comunicación acertada entre trabajadores.			
10	Considera que los canales de comunicación de la Dirección/Oficina/Área son eficientes.			
11	Percibe que en el municipio se promueve la involucración de los empleados en las iniciativas.			
12	Considera que hay comunicación acertada entre trabajadores y jefes.			
D4: Trabajo en equipo				
13	¿Cuándo se le acumula varias tareas, solicitas apoyo?			
14	Considera que en la institución existe o se realiza el trabajo en equipo.			
15	Propuso a su jefe formar equipos de trabajo.			
16	Piensa que su jefe colabora estrechamente con los empleados.			
V2: Desempeño Laboral				
D1: Desempeño de la tarea				
17	Considera que realiza su trabajo de manera eficiente			
18	Considera tener compromiso con su institución donde labora.			
19	Percibe que sus compañeros realizan un trabajo eficiente.			
D2: Comportamientos laborales contraproducentes				
20	Piensas que tienes una buena relación con tus compañeros de trabajo.			
21	Hubo una ocasión en la que su jefe no tuvo la mejor actitud.			
22	Su jefe se comporta de manera respetuosa hacia usted.			
D3: Comportamientos laborales contraproducentes				
23	Usted toma la delantera para completar una actividad.			
24	Fomenta el cumplimiento de una actividad o objetivo sin que alguien se lo imponga.			
25	Te ves a ti mismo como alguien que actúa con iniciativa en su lugar de trabajo.			

Anexo 3. Confiabilidad de Alfa de Cronbach

Es **considerada** una media balanceada de la conexión de variables.

A **partir de las diferencias**, el coeficiente se determina de esta manera.:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

- S_i^2 es la varianza del elemento i,
- S_t^2 es la varianza de la totalidad de los elementos y
- K es cantidad de elementos.

Basándose en las relaciones entre los elementos

Basándose en las relaciones entre los elementos, se determina el coeficiente alfa de Cronbach de la siguiente manera:

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n-1)},$$

donde

- n representa la cantidad de elementos y
- p indica el promedio de las correlaciones lineales, que existen.

Midiendo los ítems del cuestionario

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	25

Anexo 4. Base de datos

N	Clima organizacional																									
	MOTIVACIÓN						LIDERAZGO						TRABAJO EN EQUIPO						COMUNICACIÓN						ST1	X
	1	2	3	4	S1	D1	5	6	7	8	S2	D2	9	10	11	12	S3	D3	13	14	15	16	S4	D4		
1	1	3	2	1	7	Medio	1	2	3	2	8	Medio	1	3	1	2	6	Bajo	3	1	1	2	7	Medio	28	Medio
2	1	2	2	2	7	Medio	1	2	3	2	8	Medio	2	2	1	2	7	Medio	2	2	1	2	7	Medio	29	Medio
3	1	2	1	1	5	Bajo	2	3	3	2	10	Alto	3	2	1	1	7	Medio	1	3	1	1	7	Medio	29	Medio
4	1	2	2	2	7	Medio	2	1	1	2	6	Bajo	2	2	1	2	7	Medio	1	2	1	2	6	Bajo	26	Bajo
5	2	3	1	2	8	Medio	2	1	2	2	7	Medio	2	3	2	2	9	Medio	3	2	2	2	9	Medio	33	Alto
6	2	3	3	2	10	Alto	1	2	2	2	7	Medio	2	3	2	3	10	Alto	3	1	2	3	9	Medio	36	Alto
7	2	2	2	1	7	Medio	1	2	2	2	7	Medio	2	2	2	2	8	Medio	2	2	2	2	8	Medio	29	Medio
8	2	1	1	3	7	Medio	1	3	2	1	7	Medio	3	1	2	1	7	Medio	1	3	2	1	7	Medio	28	Medio
9	3	3	2	1	9	Medio	2	3	3	2	10	Alto	3	3	3	2	11	Alto	3	3	1	2	9	Medio	39	Alto
10	3	3	3	3	12	Alto	2	3	3	2	10	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	1	1	3	8	Medio	42	Alto
11	2	3	3	1	9	Medio	3	1	1	2	7	Medio	1	3	2	3	9	Medio	1	1	2	3	7	Medio	32	Medio
12	1	3	1	3	8	Medio	3	3	3	1	10	Alto	3	3	3	1	10	Alto	3	3	1	1	8	Medio	36	Alto

13	1	2	1	2	6	Bajo	2	1	3	2	8	Medio	2	2	3	2	9	Medio	2	1	3	2	8	Medio	31	Medio
14	1	3	2	2	8	Medio	1	2	3	3	9	Medio	2	3	3	3	11	Alto	3	2	1	3	9	Medio	37	Alto
15	1	3	1	3	8	Medio	1	3	3	3	10	Alto	3	3	3	3	12	Alto	1	3	3	3	10	Alto	40	Alto
16	1	2	2	1	6	Bajo	1	1	3	2	7	Medio	1	2	3	2	7	Medio	2	1	3	2	8	Medio	28	Medio
17	1	2	3	1	7	Medio	2	1	3	3	9	Medio	1	2	3	3	9	Medio	2	1	3	3	9	Medio	34	Medio
18	1	3	2	2	8	Medio	3	2	3	1	9	Medio	2	3	3	2	10	Alto	1	2	3	2	8	Medio	35	Medio
19	1	2	1	1	5	Bajo	2	1	1	1	5	Bajo	1	2	1	1	5	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	21	Bajo
20	1	2	1	2	6	Bajo	2	2	3	1	8	Medio	2	2	3	1	8	Medio	2	2	3	1	8	Medio	30	Medio
21	1	2	2	2	7	Medio	2	2	2	1	7	Medio	2	1	2	2	7	Medio	2	1	2	2	7	Medio	28	Medio
22	3	1	2	1	7	Medio	1	3	3	1	8	Medio	3	1	3	2	9	Medio	1	3	1	2	7	Medio	31	Medio
23	2	1	1	3	7	Medio	1	3	1	1	6	Bajo	3	1	2	1	7	Medio	1	2	2	1	6	Bajo	26	Bajo
24	2	1	1	3	7	Medio	1	3	2	1	7	Medio	3	1	1	1	6	Bajo	1	2	2	1	6	Bajo	26	Bajo
25	2	1	2	2	7	Medio	1	2	2	2	7	Medio	2	1	2	2	7	Medio	1	2	1	2	6	Bajo	27	Bajo
26	3	1	3	1	8	Medio	2	1	3	3	9	Medio	1	2	3	3	9	Medio	2	1	3	1	7	Medio	33	Medio
27	3	2	1	1	7	Medio	2	2	3	1	8	Medio	2	2	3	1	8	Medio	2	2	3	1	8	Medio	31	Medio
28	2	2	2	3	9	Medio	2	1	2	2	7	Medio	3	1	1	2	7	Medio	1	1	2	2	6	Bajo	29	Medio
29	1	2	3	1	7	Medio	2	1	1	3	7	Medio	1	2	1	3	7	Medio	2	3	1	3	9	Medio	30	Medio
30	3	1	1	2	7	Medio	3	2	2	1	8	Medio	2	3	3	1	9	Medio	3	2	1	1	7	Medio	31	Medio

31	3	1	2	1	7	Medio	3	1	1	3	8	Medio	1	3	3	3	10	Alto	3	1	3	1	8	Medio	33	Medio
32	3	2	2	2	9	Medio	2	2	2	2	8	Medio	2	1	2	1	6	Bajo	2	2	2	2	8	Medio	31	Medio
33	3	3	1	3	10	Alto	3	3	1	2	9	Medio	3	3	1	2	9	Medio	1	1	3	2	7	Medio	35	Medio
34	2	3	3	1	9	Medio	3	1	2	3	9	Medio	1	3	2	1	7	Medio	3	1	2	1	7	Medio	32	Medio
35	3	2	2	2	9	Medio	3	2	1	1	7	Medio	2	3	1	2	8	Medio	3	1	3	2	9	Medio	33	Medio
36	3	3	1	2	9	Medio	3	2	1	1	7	Medio	1	2	2	2	7	Medio	1	2	1	2	6	Bajo	29	Medio
37	2	3	3	2	10	Alto	3	2	2	3	10	Alto	2	2	1	1	6	Bajo	1	2	2	1	6	Bajo	32	Medio
38	2	3	2	1	8	Medio	3	3	2	2	10	Alto	1	1	2	2	6	Bajo	3	1	2	2	8	Medio	32	Medio
39	3	3	2	1	9	Medio	3	3	1	3	10	Alto	3	1	2	3	9	Medio	3	3	1	3	10	Alto	38	Alto
40	3	2	3	1	9	Medio	2	2	1	3	8	Medio	2	2	1	1	6	Bajo	2	2	3	1	8	Medio	33	Medio
41	2	1	2	3	8	Medio	1	3	2	2	8	Medio	1	1	2	2	6	Bajo	1	2	2	2	7	Medio	29	Medio
42	2	2	2	3	9	Medio	2	3	2	2	9	Medio	3	2	2	2	9	Medio	2	3	2	2	9	Medio	36	Medio
43	3	1	2	2	8	Medio	1	1	1	2	5	Bajo	2	1	2	2	7	Medio	1	1	2	2	6	Bajo	26	Bajo
44	2	2	3	2	9	Medio	3	1	2	3	9	Medio	2	2	2	1	7	Medio	2	2	2	1	7	Medio	32	Medio
45	1	1	1	2	5	Bajo	1	2	1	2	6	Bajo	1	1	2	1	5	Bajo	2	1	1	2	6	Bajo	22	Bajo
46	1	1	1	2	5	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	1	2	1	2	6	Bajo	1	2	2	2	7	Medio	22	Bajo
47	1	1	1	2	5	Bajo	1	2	1	1	5	Bajo	3	1	1	2	7	Medio	1	2	2	1	6	Bajo	23	Bajo
48	1	1	1	2	5	Bajo	1	2	2	1	6	Bajo	2	2	2	1	7	Medio	1	2	1	2	6	Bajo	24	Bajo

49	1	1	1	3	6	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	1	2	5	Bajo	2	2	1	1	6	Bajo	21	
50	1	1	1	3	6	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	1	2	2	2	7	Medio	1	2	2	3	8	Medio	25	
51	2	1	1	3	7	Medio	1	1	2	1	5	Bajo	1	1	2	1	5	Bajo	1	1	1	3	5	Bajo	22	
52	3	2	3	1	9	Medio	2	3	2	3	10	Alto	3	1	2	3	9	Medio	2	3	2	1	8	Medio	36	Medio
53	2	2	2	7	7	Medio	2	3	2	1	8	Medio	2	2	2	2	8	Medio	2	1	2	2	7	Medio	30	Medio
54	3	2	2	1	8	Medio	2	2	3	3	10	Alto	2	2	1	3	8	Medio	2	2	1	2	7	Medio	33	Medio
55	2	2	3	1	8	Medio	2	1	1	3	7	Medio	1	2	2	3	8	Medio	2	3	1	1	7	Medio	30	Medio
56	2	3	3	3	11	Alto	3	1	2	3	9	Medio	2	1	2	1	6	Bajo	2	3	2	1	8	Medio	34	Medio
57	2	1	1	2	6	Bajo	2	2	1	3	8	Medio	2	1	1	3	7	Medio	1	2	1	3	7	Medio	28	Medio
58	3	2	3	2	10	Alto	2	1	3	1	7	Medio	2	1	1	3	7	Medio	2	1	2	3	8	Medio	32	Medio
59	3	1	3	3	10	Alto	3	2	1	3	9	Medio	1	2	1	1	5	Bajo	2	2	2	1	7	Medio	31	Medio
60	2	1	2	3	8	Medio	3	2	1	3	9	Medio	1	2	1	1	5	Bajo	2	1	3	1	7	Medio	29	Medio

N	Desempeño laboral							
							ST1	X
	1	2	3	4	S1	D1		
1	3	1	1	2	7	Medio	7	Medio
2	2	2	1	2	7	Medio	7	Medio
3	2	3	1	1	7	Medio	7	Medio
4	2	2	1	2	7	Medio	7	Medio
5	3	2	2	2	9	Medio	9	Medio
6	3	2	2	3	10	Alto	10	Alto
7	2	2	2	2	8	Medio	8	Medio
8	1	3	2	1	7	Medio	7	Medio
9	3	3	3	2	11	Alto	11	Alto
10	3	3	3	3	12	Alto	12	Alto
11	1	1	2	3	7	Medio	7	Medio
12	1	3	3	1	8	Medio	8	Medio
13	2	2	3	2	9	Medio	9	Medio
14	3	2	3	3	11	Alto	11	Alto
15	2	3	3	3	11	Alto	11	Alto
16	2	1	3	2	8	Medio	8	Medio
17	2	1	3	3	9	Medio	9	Medio
18	1	2	2	2	7	Medio	7	Medio
19	2	1	2	1	6	Bajo	6	Bajo
20	2	2	1	1	6	Bajo	6	Bajo
21	2	2	2	2	8	Medio	8	Medio
22	1	3	1	2	7	Medio	7	Medio
23	2	2	1	2	7	Medio	7	Medio
24	2	1	2	2	7	Medio	7	Medio
25	2	2	2	1	7	Medio	7	Medio

26	2	1	2	2	7	Medio	7	Medio
27	1	3	2	1	7	Medio	7	Medio
28	1	3	2	1	7	Medio	7	Medio
29	1	2	2	2	7	Medio	7	Medio
30	2	1	1	3	7	Medio	7	Medio
31	2	2	1	1	6	Bajo	6	Bajo
32	2	2	2	2	8	Medio	8	Medio
33	2	3	1	1	7	Medio	7	Medio
34	2	1	2	2	7	Medio	7	Medio
35	1	2	2	2	7	Medio	7	Medio
36	2	2	2	2	8	Medio	8	Medio
37	1	2	2	2	7	Medio	7	Medio
38	2	1	2	2	7	Medio	7	Medio
39	1	2	2	2	7	Medio	7	Medio
40	2	2	2	2	8	Medio	8	Medio
41	2	2	1	1	6	Medio	6	Bajo
42	3	1	2	3	9	Medio	9	Medio
43	2	2	1	2	7	Medio	7	Medio
44	3	2	3	2	10	Alto	10	Alto
45	2	1	2	3	8	Medio	8	Medio
46	2	2	1	2	7	Medio	7	Medio
47	2	2	3	2	9	Medio	9	Medio
48	3	2	2	1	8	Medio	8	Medio
49	3	2	2	2	9	Medio	9	Medio
50	3	1	3	1	8	Medio	8	Medio
51	2	2	3	3	10	Alto	10	Alto
52	1	2	2	2	7	Medio	7	Medio
53	2	2	2	2	8	Medio	8	Medio
54	1	2	3	2	8	Medio	8	Medio
55	3	2	2	3	10	Alto	10	Alto

56	2	1	2	3	8	Medio	8	Medio
57	2	3	2	2	9	Medio	9	Medio
58	2	2	1	2	7	Medio	7	Medio
59	2	2	2	1	7	Medio	7	Alto
60	3	2	2	1	8	Medio	8	Medio

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA

