



Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión

**Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración**

**Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia
de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad La Perla - 2026**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor

Miguel Angel Benjamin Zamudio Calderon

Asesor

Dr. Ider Walter Alor Bellon


Dr. Ider Walter Alor Bellon
Código N° 0490 - UNJFC

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

Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

METADATOS

DATOS DEL CREADOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Zamudio Calderon, Miguel Angel Benjamin	46244080	01 octubre del 2026
DATOS / ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Mtro. Alor Bellón, Ider Walter	15737214	https://orcid.org/0000-0001-8355-7960
DATOS DE LOS JURADOS – PREGRADO		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CODIGO ORCID
Dr. Patroni Bazalar, Manuel Alberto	15594061	https://orcid.org/0000-0002-2047-0478
Dr. Alarcón Alva, Jorge Alberto	15728889	https://orcid.org/0000-0002-0115-0380
Dr. Maguiña Ruiz, Donato Amador	15608642	https://orcid.org/0000-0002-2679-1803

MIGUEL ANGEL ZAMUDIO CALDERON

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUBGERENCIA DE EDUCACIÓN, C...

 UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCE-PREGRADO 2026

 Unidad de Investigación de la FCE-2026

 Facultad de Ciencias Empresariales

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3656380600

Fecha de entrega

21 sep 2026, 6:25 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

21 sep 2026, 6:36 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

BORRADOR_DE_TESIS-MIGUEL_ZAMUDIO_CALDERON-ANTIP.pdf

Tamaño del archivo

1.3 MB

74 páginas

12.714 palabras

76.674 caracteres



Página 1 de 80 - Portada

Identificador de la entrega : trn:oid::1:3656380600



Página 2 de 80 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega : trn:oid::1:3656380600

15% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

14%  Fuentes de Internet

8%  Publicaciones

11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

DEDICATORIA

Reconozco y agradezco a mis padres por su gran sacrificio. Siempre he tenido certeza de su apoyo inquebrantable mientras trabajaba hacia mis metas profesionales.

AGRADECIMIENTO

Primero y ante todo agradecemos a Dios por este logro profesional y la oportunidad de alcanzar este objetivo. Gracias a nuestro asesor y a todos los que nos ayudaron y apoyaron para alcanzar este objetivo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
CAPÍTULO I	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1 Descripción de la realidad problemática	2
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la 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	8
CAPÍTULO II	9
MARCO TEÓRICO	9
2.1 Antecedentes de la investigación	9
2.1.1 Investigaciones internacionales	9
2.1.2 Investigaciones nacionales	12
2.2 Bases teóricas	15
2.3 Definición de términos básicos	22
2.4 Hipótesis de investigación	23
2.4.1 Hipótesis general	23
2.4.2 Hipótesis específicas	23
2.5 Operacionalización de las variables	25
CAPÍTULO III	28
METODOLOGÍA	28
3.1 Diseño metodológico	28
3.2 Población y Muestra	28
3.2.1 Población	28
3.2.2 Muestra	28
3.3 Técnicas de recolección de datos	28

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	28
CAPÍTULO IV	29
RESULTADOS	29
4.1 Análisis de resultados	29
4.2 contrastación de hipótesis	45
CAPÍTULO V	49
DISCUSIÓN	49
5.1 Discusión	49
CAPÍTULO VI	50
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
6.1 Conclusiones	50
6.2 Recomendaciones	52
CAPITULO VII	53
REFERENCIAS	53
ANEXO	55
Anexo 2: Instrumentos	59

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Operacionalización de las variables</i>	25
<i>Tabla 2. variable clima organizacional</i>	29
<i>Tabla 3. dimensión ambiente de trabajo</i>	30
<i>Tabla 4. dimensión relaciones interpersonales</i>	31
<i>Tabla 5. dimensión liderazgo</i>	32
<i>Tabla 6. dimensión motivación</i>	33
<i>Tabla 7. dimensión comunicación organizacional</i>	34
<i>Tabla 8. dimensión participación en la toma de decisiones</i>	35
<i>Tabla 9. dimensión cultura e identidad profesional</i>	36
<i>Tabla 10. variable desempeño laboral</i>	37
<i>Tabla 11. dimensión eficiencia</i>	38
<i>Tabla 12. dimensión eficacia</i>	39
<i>Tabla 13. dimensión calidad de trabajo</i>	40
<i>Tabla 14. dimensión responsabilidad</i>	41
<i>Tabla 15. dimensión trabajo en equipo</i>	42
<i>Tabla 16. dimensión iniciativa</i>	43
<i>Tabla 17. dimensión adaptabilidad</i>	44
<i>Tabla 18. Correlaciones del ambiente de trabajo y desempeño laboral</i>	45
<i>Tabla 19. Correlaciones de las relaciones interpersonales y desempeño laboral</i>	45
<i>Tabla 20. Correlaciones del liderazgo y desempeño laboral</i>	46
<i>Tabla 21. Correlaciones de la motivación y desempeño laboral</i>	46
<i>Tabla 22. Correlaciones de la comunicación organizacional y desempeño laboral</i>	47
<i>Tabla 23. Correlaciones de la participación en la toma de decisiones y desempeño laboral</i>	47
<i>Tabla 24. Correlaciones de la cultura e identidad profesional y desempeño laboral</i> ..	48
<i>Tabla 25. Correlaciones del clima organizacional y desempeño laboral</i>	48

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. variable clima organizacional.....</i>	29
<i>Figura 2. dimensión ambiente de trabajo</i>	30
<i>Figura 3. dimensión relaciones interpersonales</i>	31
<i>Figura 4. dimensión liderazgo</i>	32
<i>Figura 5. dimensión motivación</i>	33
<i>Figura 6. dimensión comunicación organizacional.....</i>	34
<i>Figura 7. dimensión participación en la toma de decisiones.....</i>	35
<i>Figura 8. dimensión cultura e identidad profesional.....</i>	36
<i>Figura 9. variable desempeño laboral</i>	37
<i>Figura 10. dimensión eficiencia.....</i>	38
<i>Figura 11. dimensión eficacia.....</i>	39
<i>Figura 12. dimensión calidad de trabajo</i>	40
<i>Figura 13. dimensión responsabilidad.....</i>	41
<i>Figura 14. dimensión trabajo en equipo.....</i>	42
<i>Figura 15. dimensión iniciativa</i>	43
<i>Figura 16. dimensión adaptabilidad</i>	44

RESUMEN

El objetivo principal de este estudio fue Determinar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad la Perla - 2026. El enfoque investigativo adoptado fue un enfoque no experimental, transaccional, descriptivo y correlacional. Un total de 65 empleados de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad la Perla participaron en el estudio. Las variables de estudio utilizadas en esta investigación fueron clima organizacional y el desempeño laboral. Tras la elaboración y aplicación de una encuesta exhaustiva para nuestra muestra, Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad la Perla mostraron una fuerte asociación positiva. La encuesta contó con seis dimensiones y treinta y cinco preguntas. Se puede verificar la relación entre las dos variables, y el personal de la empresa está satisfecho con el avance del estudio.

Palabras claves: organización, desempeño, relaciones laborales y gestión

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the organizational climate and its relationship with the job performance of employees in the Sub-department of Education, Culture, Sport, and Recreation of the La Perla Municipality. The research approach adopted was non-experimental, cross-sectional, descriptive, and correlational. A total of 65 employees from the Sub-department of Education, Culture, Sports, and Recreation of the Municipality of La Perla participated in the study. The variables analyzed in this research were organizational climate and job performance. Following the development and administration of a comprehensive survey to the sample, the results showed a highly significant positive correlation between organizational climate and the job performance of the employees in the aforementioned municipal sub-department. The survey consisted of 35 questions covering six dimensions. It is confirmed that the two factors are related, and the employees are satisfied with the way the study was conducted.

Keywords: organization, performance, labor relations, management

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con García (2024), orquestar un entorno laboral armonioso potencia de manera directa la eficiencia, la motivación y la permanencia del equipo, mientras que un entorno adverso provoca tensión, disputas y una rápida fuga de empleados. Además, la relevancia de trabajar en entornos y espacios idóneos a menudo marca la diferencia en el rendimiento de los empleados. Encontrarse cómodo en el entorno laboral se manifiesta en la visión de metas, la inventiva y la eficiencia, por lo que aquí te revelamos la importancia del ambiente laboral en las compañías.

Considerar los aspectos psicológicos de los trabajadores es esencial para lograr un entorno favorable para el funcionamiento de una organización. Involucra las percepciones y la relación de un trabajador con su entorno laboral, así como con otros colegas y el entorno que lo rodea.

Robbins (2024), dice que la ciencia del trabajo y las relaciones que existen en las organizaciones se denomina comportamiento organizacional. El objetivo es ayudar a moldear políticas y prácticas que mejoren el rendimiento de una organización. Molina (2021), señala que el clima laboral está influenciado por una serie de factores que incluyen, entre otros, la estructura organizativa, así como el compromiso y la motivación de los empleados hacia la organización. También incluye las relaciones e la interacción que ocurren dentro de la organización, así como los métodos a través de los cuales el personal se comunica entre sí, trabaja en equipo y el clima que existe en la organización. También incluye el comportamiento interpersonal que ocurre dentro de las organizaciones.

Aprender las diferentes dinámicas conductuales de los trabajadores permitirá a los gerentes entender cómo organizar correctamente las actividades que tienen lugar en una organización, con el fin de lograr sus objetivos. Comprender las conductas tanto de los empleados como de la dirección conducirá a la reducción de conflictos en la organización.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel internacional, el clima organizacional y el desempeño laboral han sido ampliamente estudiados debido a su impacto en la productividad institucional. Según Gallup (2024) en su informe State of the Global Workplace, aproximadamente el 23% de los trabajadores a nivel mundial presentan un alto nivel de compromiso laboral, lo que evidencia que la mayoría de organizaciones aún enfrenta dificultades para generar ambientes de trabajo motivadores, con adecuada comunicación interna, liderazgo efectivo y reconocimiento laboral. Esta situación repercute directamente en el rendimiento individual y colectivo de los trabajadores.

A nivel de Latinoamérica, de acuerdo con Gallup (2024), el nivel de compromiso laboral alcanza aproximadamente el 31%, lo que indica una ligera mejora en comparación con el promedio mundial. Sin embargo, aún persisten problemáticas estructurales relacionadas con estilos de liderazgo poco participativos, limitada cultura organizacional, escasas políticas de bienestar laboral y deficiencias en la gestión del talento humano, factores que influyen en el comportamiento organizacional y en el desempeño de los trabajadores dentro de las instituciones públicas y privadas.

A nivel nacional, en el Perú, según el informe de Aon (2023) sobre compromiso y clima laboral en América Latina, el engagement laboral se mantiene en un nivel medio, lo que refleja que una parte importante de trabajadores no se encuentra plenamente comprometida con sus funciones. Esto se relaciona con problemas como la inadecuada gestión de recursos humanos, la falta de reconocimiento, las limitadas oportunidades de desarrollo profesional y las condiciones laborales que no siempre favorecen un adecuado desempeño laboral. Estas situaciones generan impactos negativos en la eficiencia y productividad de las organizaciones.

Finalmente, a nivel local, en la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad de La Perla, se evidencian diversas dificultades relacionadas con el clima organizacional, tales como una comunicación interna poco fluida, sobrecarga de funciones en el personal, limitada motivación laboral y percepción de bajo reconocimiento institucional. Asimismo, estas condiciones podrían estar afectando el desempeño laboral de los trabajadores, reflejado en la reducción de la eficiencia en el cumplimiento de actividades, la disminución del compromiso institucional y la necesidad de fortalecer la gestión interna para mejorar el ambiente laboral y los resultados organizacionales.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad la Perla - 2026?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo el ambiente de trabajo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026?
- ¿Cómo las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026?
- ¿Cómo el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026?

- ¿Cómo la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026?
- ¿Cómo la comunicación organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026?
- ¿Cómo la participación en la toma de decisiones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026?
- ¿Cómo la cultura e identidad profesional se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad la Perla - 2026.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.
- Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.

- Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.
- Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.
- Determinar la relación entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.
- Determinar la relación entre la participación en la toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.
- Determinar la relación entre la cultura e identidad profesional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica

La presente indagación se sustenta en fundamentos teóricos vinculados al clima organizacional y al desempeño laboral, los cuales permiten comprender cómo las percepciones del entorno de trabajo se relacionan con la conducta y la productividad de los trabajadores. Asimismo, se consideran aportes de diversos autores de la administración y la gestión del talento humano, que explican los factores que se relacionan con el comportamiento organizacional. De este modo, el estudio contribuye a ampliar el conocimiento existente, generando un marco conceptual actualizado que fortalece la comprensión de la relación entre ambas variables dentro del contexto institucional.

Justificación práctica

En el ámbito institucional, la investigación podrá generar información útil para comprender determinadas condiciones presentes en el lugar donde se desarrollan las actividades de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad de La Perla. El interés no se limitará a describir las características del ambiente existente, sino que estará dirigido a examinar su relación con la manera en que el personal desarrolla las tareas asignadas. Desde esta perspectiva, la información obtenida permitirá disponer de una visión más amplia sobre las circunstancias que acompañan el trabajo cotidiano y sobre aquellos aspectos que, según los resultados, podrían requerir algún tipo de intervención o fortalecimiento.

La utilidad de los hallazgos también se proyectará hacia la gestión de la propia unidad administrativa. Los resultados podrán aportar referencias para valorar posibles modificaciones en las condiciones de trabajo y, cuando corresponda, considerar acciones destinadas a favorecer el desarrollo de las actividades y la atención de los servicios. De igual manera, la información producida podrá ser utilizada por los responsables del área como un elemento adicional dentro del análisis de la situación institucional. Esto permitirá que las decisiones relacionadas con el personal y con la organización de las labores puedan ser examinadas tomando como referencia la evidencia obtenida durante el desarrollo del estudio.

Justificación social

La trascendencia social de la indagación reside en que un ambiente laboral armonioso influye directamente en la excelencia del servicio que se ofrece a la sociedad. Al elevar el rendimiento de los empleados, se fomenta una administración pública más ágil, brindando ventajas a los habitantes de La Perla. Así, el análisis contribuye al bienestar colectivo, fomentando una cultura empresarial fundamentada en el respeto, la sinergia y la dedicación institucional.

Justificación metodológica

Respecto al método empleado, la investigación se desarrollará mediante un proceso de recolección de datos orientado a obtener información específica sobre el clima organizacional y el desempeño laboral. Para ello, se utilizará un cuestionario compuesto por preguntas estructuradas y valoradas mediante una escala Likert, lo que permitirá recoger las apreciaciones de los participantes respecto de los diferentes aspectos que integran las variables analizadas. Esta modalidad de medición hará posible que las respuestas sean registradas de forma homogénea y, posteriormente, convertidas en información susceptible de ser procesada mediante procedimientos cuantitativos. Después de aplicar los instrumentos, la información obtenida será organizada y preparada para su correspondiente procesamiento estadístico. El análisis de los datos permitirá observar el comportamiento de las variables y determinar la existencia de una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, considerando para ello las técnicas estadísticas establecidas de acuerdo con las características del estudio. De esta manera, los resultados podrán ser interpretados a partir de evidencia cuantificable y no únicamente desde una apreciación descriptiva de la realidad investigada.

También será necesario verificar las condiciones técnicas de los instrumentos antes de considerar los resultados como evidencia del fenómeno estudiado. En particular, se tomará en cuenta la validez, con el propósito de establecer que el instrumento permita recoger la información relacionada con aquello que se pretende medir, así como la confiabilidad, vinculada con la consistencia de las mediciones obtenidas. Estos criterios contribuirán a otorgar sustento metodológico al proceso de investigación y permitirán interpretar los datos con mayores elementos de respaldo.

En conjunto, la estrategia planteada permitirá abordar de manera sistemática la relación entre las dos variables consideradas. Además, la experiencia metodológica desarrollada podrá ser tomada como referencia en posteriores trabajos académicos que estudien el clima organizacional y el desempeño laboral en instituciones del sector público, realizando las adecuaciones que correspondan según las características de cada contexto y población investigada.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación espacial

Dentro de la estructura orgánica municipal de La Perla, se ha delimitado como espacio de estudio la dependencia que concentra las funciones relacionadas con educación, cultura, deporte y recreación. En términos territoriales, la entidad se localiza en la Provincia Constitucional del Callao, donde se desarrollará el trabajo investigativo.

Delimitación social

El estudio estará dirigido a los trabajadores de la de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad la Perla.

Delimitación temporal

La investigación se desarrollará durante enero a marzo el año 2026, considerando la recolección y análisis de información en dicho periodo.

Delimitación conceptual

El estudio se enfoca en el análisis del sistema web y su influencia en la gestión académica, considerando sus dimensiones e indicadores.

Viabilidad del estudio

Este análisis nos permitirá desentrañar las condiciones y expectativas que moldean la aceptación de un producto o servicio en nuestra juventud, contextos en los que los medios y los canales de comunicación juegan un rol vital, y cumple con las normativas de la Unidad de Títulos y Certificaciones de la Escuela de Negocios.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

García (2021), en su tesis sobre "El ambiente laboral y el rendimiento laboral en una compañía de servicios en Madrid", desentrañó ambos factores a través del escenario laboral de los empleados de una empresa especializada en la gestión de servicios. El estudio surgió de la curiosidad de descubrir si las condiciones del entorno laboral reflejaban alguna conexión con la eficiencia alcanzada por el equipo. Para abordar este desafío, se optó por una técnica cuantitativa y un enfoque no experimental de tipo correlacional, ya que el análisis se llevó a cabo sobre las condiciones actuales sin intervenir en ellas. Los datos requeridos fueron recolectados a través de encuestas meticulosamente diseñadas para los empleados, cuyos hallazgos facilitaron la realización del análisis adecuado. El análisis estadístico reveló una correlación de $r = 0,69$, con una relevancia estadística significativa. Por lo tanto, se descubrió un vínculo favorable entre las variables analizadas, ya que cuando el ambiente laboral es óptimo, el rendimiento laboral se vuelve más óptimo. Este hallazgo es crucial, ya que revela que la productividad de los empleados no debe evaluarse solo desde sus habilidades personales, sino también desde las circunstancias que acompañan su desempeño. Además, se descubrió que un entorno laboral armonioso influía positivamente en la chispa de motivación y la eficiencia del equipo. García, basándose en estos descubrimientos, concluyó que el ambiente laboral es crucial en la operatividad de la compañía, ya que influye en el rendimiento de los empleados y en la implementación de actividades enfocadas en alcanzar las metas corporativas.

Silva (2023), en su disertación sobre "El ambiente laboral y el rendimiento laboral en una compañía industrial brasileña", exploró cómo el clima interno de la compañía influye en la conducta laboral de sus empleados. El foco del estudio se centró en desentrañar cómo la atmósfera vivida por los empleados influía en su rendimiento laboral. Para enfrentar este desafío, se empleó una metodología cuantitativa y un enfoque no experimental de carácter correlacional. A través de encuestas realizadas al equipo, se recolectaron los datos esenciales para su posterior interpretación estadística. Resultó un coeficiente de correlación de 0,73, valorado como positivo y elevado, revelando una conexión estadísticamente significativa entre las variables analizadas. Según este descubrimiento, los empleados que valoraban positivamente el entorno laboral exhibían, en consecuencia, un rendimiento superior. Además, se descubrió una conexión con la eficiencia empresarial, lo que subraya la relevancia de tener en cuenta las circunstancias organizacionales al evaluar el desempeño del equipo. El desenlace revela que el entorno donde se ejecutan las tareas no es un factor independiente del rendimiento de los empleados. Silva concluyó que robustecer el ambiente laboral se entrelaza con un desempeño superior y un aumento en la eficiencia empresarial.

González (2024), en su tesis denominada "Clima organizacional y desempeño laboral en una empresa comercial en Chile", examinó las condiciones en las que se desarrollaba el trabajo dentro de una organización comercial y su posible vinculación con la actuación de los colaboradores. El estudio buscó conocer la correspondencia existente entre la percepción del ambiente organizacional y el desempeño mostrado por el personal, considerando ambas variables desde una perspectiva cuantitativa. Para el desarrollo de la investigación se empleó un nivel correlacional y se recurrió a instrumentos validados como medio para recopilar la información proporcionada por los trabajadores. Posteriormente, los datos fueron analizados con el propósito de

identificar el grado de asociación entre los elementos estudiados. El análisis estadístico produjo un valor de $r = 0,71$, acompañado de significancia estadística, por lo que se identificó una relación positiva entre las variables. Dicho resultado muestra que las apreciaciones favorables respecto del ambiente de la organización estuvieron relacionadas con un desempeño laboral más adecuado. Asimismo, se encontró correspondencia entre las características del entorno organizacional, la conducta de los colaboradores y el rendimiento alcanzado en sus actividades. Este resultado permite observar que el ambiente laboral forma parte de los aspectos que deben considerarse al examinar el desempeño dentro de una empresa. A partir de la evidencia obtenida, González sostuvo que el clima organizacional posee importancia en la dinámica empresarial y concluyó que su fortalecimiento se relaciona con el desempeño del personal y con la competitividad de la organización.

Martins (2025), en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en una empresa de telecomunicaciones en Portugal”, tomó como unidad de análisis al personal operativo de una organización dedicada a las telecomunicaciones, considerando como elementos de interés las condiciones del ambiente institucional y el desenvolvimiento de los trabajadores. El estudio buscó determinar el grado de correspondencia entre ambas variables, para lo cual se siguió una metodología cuantitativa con alcance correlacional. La recopilación de los datos se efectuó mediante cuestionarios estructurados, a partir de los cuales fue posible realizar el análisis estadístico correspondiente. Entre los principales resultados se obtuvo un coeficiente de $r = 0,75$, valor que representa una relación positiva alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral. El comportamiento de los resultados permitió apreciar que las condiciones favorables percibidas dentro de la organización se encontraban

acompañadas de mejores manifestaciones en el desempeño de los trabajadores. Además, se reconoció la presencia de una relación con dos aspectos vinculados al desenvolvimiento laboral: la motivación y la productividad. Esto permitió considerar que la percepción que poseen los colaboradores respecto del ambiente en el que realizan sus funciones guarda correspondencia con la manera en que afrontan sus responsabilidades y con su nivel de productividad. Por tanto, los resultados obtenidos sirvieron de sustento para señalar que la atención de las condiciones relacionadas con el clima organizacional puede asociarse con mejoras en el desempeño del personal. Finalmente, Martins concluyó que favorecer un clima organizacional adecuado se relaciona con el fortalecimiento del desempeño laboral y con la obtención de resultados organizacionales favorables.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Ramírez (2022), en su tesis sobre "El ambiente laboral y el rendimiento laboral en una compañía de servicios en Trujillo", se adentró en el análisis de las circunstancias internas de una entidad y su conexión con el desempeño de los empleados al desempeñar sus roles. La investigación se centró en desentrañar cómo el entorno laboral influye en el desempeño laboral, ya que las peculiaridades del entorno laboral pueden estar estrechamente relacionadas con la forma en que los empleados asumen sus deberes. Así, el análisis combinó ambas variables para desentrañar la conexión entre ellas en la compañía analizada. Ramírez orquestó la indagación desde una perspectiva cuantitativa, utilizando un enfoque no experimental y un enfoque correlacional. En este enfoque metodológico, se analizaron las variables de acuerdo a la realidad organizacional, sin intervenir en las condiciones laborales de los participantes. La recolección de datos se llevó a cabo utilizando herramientas verificadas y aplicadas al equipo de la compañía. Posteriormente, los datos recolectados fueron sometidos a un minucioso escrutinio para

desentrañar la danza armoniosa del ambiente laboral y el rendimiento laboral. Uno de los hallazgos más destacados fue el coeficiente de correlación obtenido, cuyo valor alcanzó el fascinante 0,74. Este hallazgo reveló una fuerte correlación positiva, revelando que las dos variables compartían una conexión significativa. Los hallazgos revelaron que una percepción favorable de las circunstancias laborales estaba vinculada a un rendimiento superior de los empleados. El análisis reveló que la percepción que los empleados tienen del entorno laboral está íntimamente ligada a su desempeño en las tareas que realizan. Además, la investigación reveló que un entorno laboral apreciado positivamente se entrelazaba con elementos cruciales para la operatividad de la empresa, especialmente con la eficiencia y la dedicación del equipo. La existencia de estos hallazgos revela que el ambiente laboral no se reduce únicamente a la percepción que los empleados tienen de su entorno laboral, sino que también se entrelaza con expresiones vinculadas a su implicación y desempeño en la compañía. De esta manera, las circunstancias laborales cobran relevancia al examinar la conducta laboral de los empleados. Ramírez concluyó que el ambiente laboral es un factor crucial en el rendimiento laboral. Además, afirmó que las circunstancias favorables en el entorno laboral están íntimamente vinculadas al desempeño, la eficiencia y la dedicación de los empleados. Desde esta perspectiva, el análisis subraya la relevancia de considerar las condiciones internas de la entidad, ya que influyen en el funcionamiento del equipo y en factores vinculados a la competitividad corporativa.

Vargas (2024), en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en una institución educativa pública en Piura”, centró su estudio en el análisis de las condiciones institucionales y su correspondencia con el trabajo desarrollado por los docentes. El interés de la investigación estuvo dirigido a conocer si las características

del ambiente organizacional se encontraban asociadas con el nivel de desempeño mostrado por el personal docente. Para responder a este planteamiento se recurrió a un enfoque cuantitativo y a un alcance descriptivo-correlacional. La información fue obtenida directamente de los docentes mediante encuestas estructuradas, procedimiento que permitió reunir los datos necesarios para el análisis estadístico de las variables. Los resultados obtenidos permitieron identificar una relación positiva y significativa, representada por un coeficiente de $r = 0.70$. A partir de este resultado, se pudo establecer que ambas variables mantienen una asociación considerable dentro del contexto estudiado. En particular, se observó que las condiciones favorables del ambiente de trabajo se relacionaban con una mayor disposición del personal para atender sus actividades y cumplir las responsabilidades propias de su función. Esto resulta relevante porque el desempeño docente no se desarrolla de manera aislada del espacio institucional en el que se realizan las labores. En ese sentido, los hallazgos de la investigación permiten considerar al clima organizacional como un aspecto relacionado con el desenvolvimiento laboral de los docentes. Finalmente, el estudio concluyó que entre el clima organizacional y el desempeño laboral existe una relación significativa, destacándose la importancia del contexto institucional en el desarrollo de las funciones educativas.

Rojas (2025), en su tesis titulada "Clima laboral y rendimiento laboral en una entidad pública en Lima Metropolitana", analizó la condición de los empleados administrativos, evaluando las circunstancias que definen el entorno interno y su posible conexión con el desempeño laboral. La investigación surgió con el fin de desentrañar la conexión entre el ambiente laboral y el rendimiento profesional. Se adoptó una perspectiva cuantitativa y se optó por un enfoque no experimental, ya que las variables

fueron contempladas en su entorno sin intervenciones. El grado de vínculo entre los elementos examinados se determinó utilizando herramientas previamente verificadas para obtener los datos. El análisis estadístico reveló un coeficiente de $r = 0.73$ y una relación positiva de gran relevancia. En la entidad analizada, el entorno laboral y el rendimiento de los empleados administrativos están entrelazados de manera significativa. En esencia, los descubrimientos indican que elementos relacionados con un ambiente laboral óptimo pueden contribuir a una mejora en las condiciones para llevar a cabo las tareas y deberes asignados. En las entidades gubernamentales, el desempeño del equipo está intrínsecamente ligado al avance de las tareas institucionales. Rojas concluyó que robustecer las condiciones laborales influye notablemente en el rendimiento de los empleados y puede ayudar a alcanzar las metas propuestas por la entidad.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

2.2.1.1 Definición

El clima organizacional influye directamente en el comportamiento de los trabajadores dentro del entorno laboral, ya que se fundamenta en percepciones emocionales vinculadas a la satisfacción o insatisfacción frente a las condiciones de trabajo, lo que puede generar ambientes favorables o desfavorables según el contexto institucional; en ese sentido, Chiavenato (2017) sostiene que el clima organizacional comprende las propiedades motivacionales del ambiente, las cuales estimulan distintos niveles de motivación en los colaboradores, influyendo en su desempeño y actitud frente a sus funciones.

Méndez (2006) destaca que el ambiente laboral se teje a partir del universo interno de la empresa, percibido por los empleados a través de su interacción social y la arquitectura corporativa, donde se entrelazan elementos como metas, liderazgo, control, decisiones, vínculos interpersonales y colaboración, guiando sus convicciones, percepciones, nivel de involucramiento y actitudes, influyendo en su conducta, satisfacción laboral y eficiencia en el desempeño.

Chiavenato (2017) señala que el clima laboral refleja la armonía mental en la entidad, fluctuando según la motivación de sus miembros, siendo este un elemento esencial que moldea la productividad, el compromiso y el bienestar integral de los empleados.

2.2.1.2 Importancia

El estudio del clima organizacional adquiere relevancia porque permite aproximarse a las condiciones en las que los trabajadores desarrollan sus actividades y a las posibles repercusiones que estas tienen sobre el funcionamiento de la organización. En este sentido, Mejía (2018) plantea que el entorno laboral mantiene una relación directa con la productividad de los colaboradores, por lo que su influencia puede manifestarse en el cumplimiento de las metas institucionales y en el desempeño alcanzado por la organización en términos generales. Bajo esta consideración, conocer las características del ambiente interno resulta pertinente para comprender determinados aspectos relacionados con el comportamiento laboral.

Además, la valoración del clima organizacional ofrece la posibilidad de examinar diferentes componentes asociados con el bienestar de los trabajadores. Mediante procesos de evaluación y diagnóstico pueden identificarse condiciones que

favorecen o dificultan el desarrollo de las actividades laborales, generándose así información útil para el análisis institucional. Esta información, a su vez, puede ser considerada por los responsables de la organización al momento de definir medidas orientadas a atender las necesidades identificadas y propiciar mejores condiciones dentro del espacio de trabajo. Por ello, su análisis representa un elemento de interés para la gestión y para la adopción de decisiones vinculadas con el ambiente interno.

2.2.1.3 Características

El clima organizacional se encuentra influenciado por la conducta de los colaboradores y por el entorno donde desarrollan sus funciones, factores que determinan su comportamiento dentro de la organización. Asimismo, está conformado por diversos elementos como la estructura organizacional, el tamaño institucional, los canales de comunicación y el estilo de liderazgo, los cuales configuran el ambiente laboral.

2.2.1.4 Dimensiones

➤ **Ambiente de trabajo**

Se refiere a las condiciones físicas, materiales y de seguridad del entorno laboral que facilitan el desarrollo de las actividades y favorecen el bienestar de los trabajadores (Chiavenato, 2019).

➤ **Relaciones interpersonales**

Corresponde a la calidad de las relaciones de respeto, confianza, cooperación y apoyo que se establecen entre los miembros de la organización, favoreciendo un ambiente de trabajo armonioso (Chiavenato, 2019).

➤ **Liderazgo**

Es la capacidad de los directivos o jefes para orientar, motivar, coordinar e influir positivamente en los trabajadores con el propósito de alcanzar los objetivos institucionales (Chiavenato, 2019).

➤ **Motivación**

La motivación abarca las diversas causas o motivos que estimulan o llevan a los empleados a participar en las actividades de la empresa y, al hacerlo, brindan su mejor esfuerzo, entusiasmo y satisfacción (Chiavenato, 2019).

➤ **Comunicación organizacional**

Comprende los canales a través de los cuales las organizaciones crean un flujo de información entre los diferentes niveles, facilitando así la sincronización de las diversas actividades y el logro de los objetivos de la organización (Chiavenato, 2019).

➤ **Participación en la toma de decisiones**

Es el grado en que los trabajadores intervienen con opiniones, propuestas y sugerencias en las decisiones relacionadas con sus funciones y con el funcionamiento de la organización (Chiavenato, 2019).

➤ **Cultura e identidad profesional**

Los valores, principios, normas y creencias representan una cultura en la que los trabajadores tienen un sentido de pertenencia y un compromiso profundo con la organización. (Chiavenato, 2019)

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1 Definición

Robbins y Coulter (2014) señalan que el desempeño laboral refleja el nivel de logro alcanzado por la organización, resaltando la importancia de ubicar al trabajador en funciones acordes a sus habilidades y competencias, lo que permite optimizar resultados y mejorar la eficiencia institucional.

grado de cumplimiento de metas y resultados obtenidos por los colaboradores en un periodo determinado, evidenciando su aporte al logro de objetivos institucionales.

Dessler (2013) explica que el desempeño laboral se mide a través de registros de evaluación que determinan los niveles alcanzados por el trabajador, en función de estándares previamente establecidos por la organización, los cuales orientan el cumplimiento eficiente de sus funciones.

2.2.2.2 Evaluación

La valoración del rendimiento laboral se manifiesta como el análisis del desempeño de los empleados en relación con la consecución de metas corporativas, facilitando la identificación de fragilidades, virtudes y métodos de trabajo adaptados al perfil profesional de cada cargo.

Chiavenato (2017) señala que este proceso puede desarrollarse de manera formal e informal, facilitando el análisis de problemas y sus causas, con el fin de aplicar acciones de mejora orientadas al logro de metas institucionales. Asimismo, indica que para los directivos, la evaluación permite medir el desempeño mediante criterios objetivos, tomar decisiones correctivas y fortalecer la comunicación con los colaboradores.

En relación con los trabajadores, Chiavenato (2017) sostiene que la evaluación contribuye a reconocer su comportamiento laboral, comprender las expectativas del jefe inmediato, mejorar su desempeño y promover la autoevaluación, fortaleciendo su desarrollo profesional y sentido de pertenencia.

Finalmente, para la organización, este proceso permite conocer las capacidades del personal, identificar oportunidades de rotación o ascenso y diseñar políticas de recursos humanos que favorezcan el clima laboral y las relaciones interpersonales.

2.2.2.3 Estrategias

Latorre (2019) propone diversas estrategias orientadas a mejorar el desempeño laboral, destacando la motivación como un factor clave, la cual se fortalece mediante remuneraciones adecuadas, estructuras jerárquicas claras y políticas de compensación vinculadas al rendimiento de los colaboradores.

Asimismo, plantea la implementación de programas de capacitación continua, dirigidos a potenciar habilidades, conocimientos y competencias, permitiendo elevar el nivel de desempeño dentro de la organización.

De igual manera, señala la importancia de establecer objetivos realistas, previamente analizados, con la finalidad de que sean alcanzables y eviten generar presión o estrés innecesario en los trabajadores.

Asimismo, subraya la importancia de perfeccionar la administración del tiempo, eliminando tareas inútiles como reuniones innecesarias, lo cual potencia la eficacia en la realización de tareas.

Finalmente, considera fundamental implementar sistemas de retroalimentación, basados en una comunicación efectiva, que permitan transmitir información oportuna y facilitar la toma de decisiones dentro de la organización.

2.2.2.4 Dimensiones

➤ **Eficiencia**

Es la capacidad del trabajador para utilizar adecuadamente los recursos disponibles y ejecutar sus actividades en el menor tiempo posible, optimizando el rendimiento laboral (Chiavenato, 2019).

➤ **Eficacia**

Es el grado en que el empleado logra alcanzar las metas y resultados de la empresa a través del desempeño de sus responsabilidades (Chiavenato, 2019).

➤ **Calidad del trabajo**

Es el nivel de precisión, exactitud y cumplimiento de los estándares establecidos en la ejecución de las actividades laborales (Chiavenato, 2019).

➤ **Responsabilidad**

Es el compromiso del trabajador para cumplir oportunamente sus funciones, respetar las normas institucionales y asumir las consecuencias de sus acciones (Chiavenato, 2019).

➤ **Trabajo en equipo**

Es la capacidad de colaborar, coordinar esfuerzos y mantener relaciones de cooperación con otros trabajadores para alcanzar objetivos comunes (Chiavenato, 2019).

➤ **Iniciativa**

Es la capacidad del empleado para sugerir mejoras, resolver inconvenientes y responder con anticipación a las demandas de la empresa (Chiavenato, 2019).

➤ **Adaptabilidad**

Es la capacidad del trabajador para ajustarse de manera positiva a los cambios en los procesos, funciones y condiciones del entorno laboral, manteniendo un adecuado desempeño (Chiavenato, 2019).

2.3 Definición de términos básicos

- Motivación laboral. Según Herzberg (1968), la motivación laboral se refiere a los factores internos que impulsan al trabajador a actuar, destacando la importancia de los factores motivadores para mejorar el rendimiento.
- Satisfacción laboral. Para Locke (1976), la alegría laboral se manifiesta cuando el empleado valora positivamente su trayectoria laboral.
- Relaciones interpersonales. Chiavenato (2017) sostiene que las conexiones humanas son los lazos que tejen los empleados, moldeando tanto el entorno laboral como su rendimiento.
- Capacitación laboral. Según Dessler (2015), la capacitación laboral es el proceso mediante el cual se desarrollan habilidades, conocimientos y actitudes en los trabajadores para mejorar su desempeño.

- Productividad laboral. Según Drucker (2002), la productividad laboral es la capacidad de generar mayores resultados con el uso adecuado de los recursos disponibles.
- Evaluación del desempeño. Según Mondy y Noe (2005), la valoración del rendimiento es un entramado meticuloso que evalúa el desempeño de los empleados a partir de criterios previamente establecidos.
- Bienestar laboral. De acuerdo con Warr (1990), el bienestar laboral se refiere a la armonía corporal, mental y emocional del empleado en su entorno laboral.

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

Existe relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad la Perla - 2026.

2.4.2 Hipótesis específicas

- El ambiente de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.
- Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.
- El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.

- La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.
- La comunicación organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.
- La participación en la toma de decisiones se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.
- La cultura e identidad profesional se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.

2.5 Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Clima Organizacional	Según Chiavenato (2019), el clima organizacional es el conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una organización que influyen en su comportamiento, motivación y desempeño laboral dentro del entorno de trabajo.	Se medirá mediante un cuestionario tipo Likert para identificar la percepción del clima organizacional en la institución.	Ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas del entorno laboral. • Disponibilidad de recursos y equipos. • Seguridad y comodidad en el trabajo. 	1-5	Cuestionario de Clima Organizacional
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto entre compañeros. • Cooperación y apoyo mutuo. • Resolución de conflictos. 	6-10	
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación y apoyo del jefe inmediato. • Capacidad para motivar al personal. • Equidad en la supervisión. 	11-15	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento al desempeño. • Satisfacción con el trabajo. • Compromiso con la institución. 	16-20	
			Comunicación organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad de la información. • Fluidez de la comunicación interna. • Retroalimentación oportuna. 	21-25	
			Participación en la toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad para expresar opiniones. • Consideración de las propuestas del personal. • Participación en decisiones del área. 	26-30	

Desempeño laboral	Según Chiavenato (2019), el desempeño laboral es el grado en que un trabajador cumple con las funciones y responsabilidades asignadas, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales.	Se medirá mediante un cuestionario tipo Likert para evaluar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la institución.	Cultura e identidad profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación con la misión y visión institucional. • Práctica de valores organizacionales. • Sentido de pertenencia institucional. 	31-35	Cuestionario de Desempeño laboral
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de tareas en el tiempo establecido. • Uso adecuado de los recursos. 	1-5	
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad laboral. • Cumplimiento de metas. • Logro de resultados esperados. • Alcance de objetivos institucionales. 	6-10	
			Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Precisión en las tareas realizadas. • Cumplimiento de estándares de calidad. 	11-15	
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Atención al detalle. • Puntualidad y asistencia. • Cumplimiento de obligaciones laborales. • Compromiso con las funciones asignadas. 	16-20	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración con los compañeros. • Comunicación dentro del equipo. • Contribución al logro de objetivos comunes. 	21-25	
			Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> • Propuesta de mejoras. • Resolución proactiva de problemas. 	26-30	

Adaptabilidad.

- Disposición para asumir nuevos retos.
 - Capacidad para afrontar cambios.
 - Aprendizaje de nuevas funciones.
 - Flexibilidad ante nuevas situaciones.
-

31-35

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

Básica

3.1.2. Nivel de investigación

nivel correlacional,

3.1.3. Diseño de investigación

diseño no experimental,

3.1.4 Enfoque de investigación

enfoque de investigación será cuantitativo

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

La población de estudio lo conformaran 65 trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad la Perla

3.2.2 Muestra

Muestra censal

3.3 Técnicas de recolección de datos

Se utiliza una encuesta como método de recopilación de datos, y el instrumento de la encuesta es un cuestionario con preguntas que abarcan las dos variables que se están estudiando.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para procesar los datos recopilados se utilizan las aplicaciones Microsoft Excel y SPSS.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Los resultados para la primera variable, el clima organizacional, fueron los siguientes: 20 (30 %) se ubicaron en el grupo bajo, 16 (25 %) en la categoría media y 29 (45 %) en la categoría alta. Esto sugiere que un clima organizacional deficiente impide que la mayoría de los encuestados de la División de Educación, Cultura, Deportes y Recreación del Municipio de La Perla desempeñen eficazmente sus funciones y alcancen los objetivos institucionales.

Tabla 2. variable clima organizacional

		F(x)	%(x)
Válido	Bajo	20	30%
	Medio	16	25%
	Alto	29	45%
	Total	65	100%

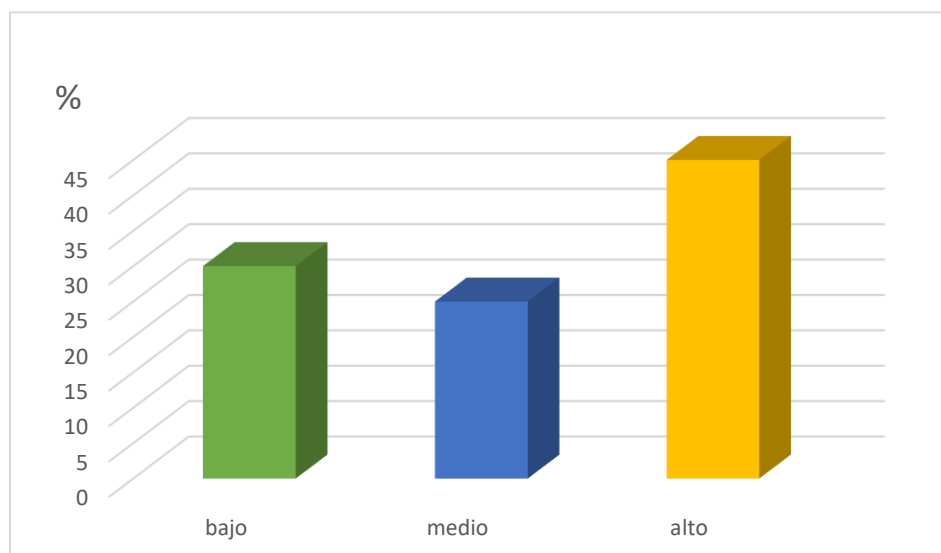


Figura 1. variable clima organizacional

Los resultados correspondientes a la dimensión del ambiente de trabajo fueron los siguientes: 26 (40 %) eligieron la opción «alto», 23 (35 %) eligieron la opción «medio» y 16 (25 %) eligieron la opción «bajo». Esto sugiere que la mayoría de los encuestados de la División de Educación, Cultura, Deportes y Recreación del Municipio de La Perla trabajan en un ambiente estresante y, en ocasiones, hostil, en el que los empleados se sienten incómodos al desempeñar sus funciones.

Tabla 3. dimensión ambiente de trabajo

		F(x)	%(x)
<i>Válido</i>	Bajo	16	25%
	Medio	23	35%
	Alto	26	40%
	Total	65	100%

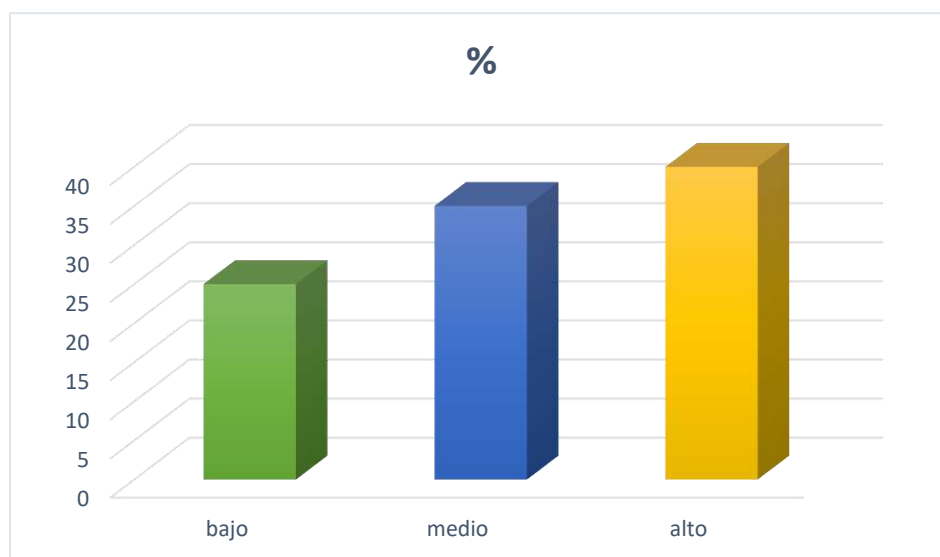


Figura 2. dimensión ambiente de trabajo

En cuanto a la dimensión de las relaciones interpersonales, los resultados fueron los siguientes: 16 (25 %) en la categoría baja, 23 (35 %) en la categoría media y 26 (40 %) en la categoría alta. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados de la División de Educación, Cultura, Deportes y Recreación del municipio de La Perla tienen interacciones interpersonales débiles o poco confiables, lo que genera incertidumbre y dudas a la hora de llevar a cabo las actividades.

Tabla 4. dimensión relaciones interpersonales

		F(x)	%(x)
<i>Válido</i>	Bajo	16	25%
	Medio	23	35%
	Alto	26	40%
	Total	65	100%

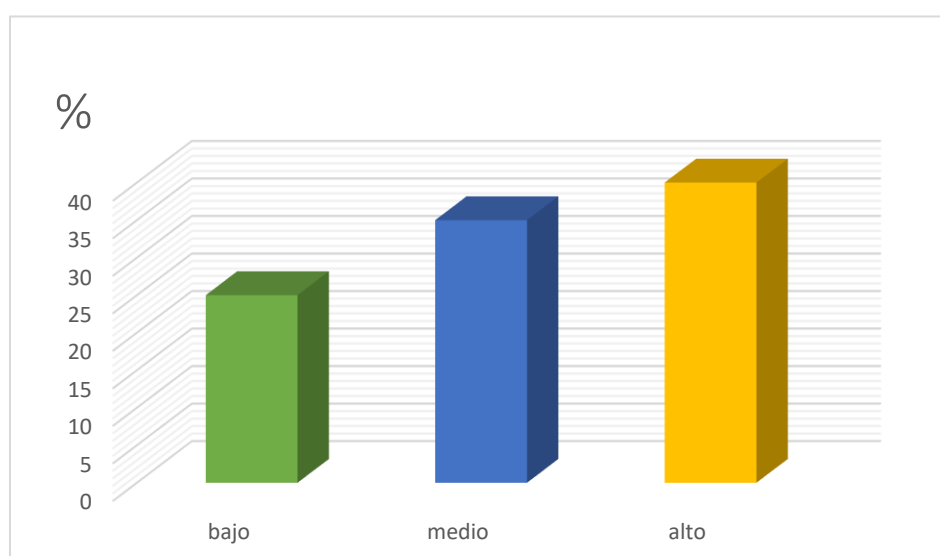


Figura 3. dimensión relaciones interpersonales

Veinte (30 %) eligieron la opción «baja», veinticinco (40 %) la opción «media» y veinte (30 %) la opción «alta» en la dimensión de liderazgo. Esto sugiere que existe una falta de liderazgo efectivo en la División de Educación, Cultura, Deportes y Recreación del Municipio de La Perla, ya que la mayoría de los encuestados considera que las actividades no se planifican ni se dirigen adecuadamente para su ejecución.

Tabla 5. dimensión liderazgo

		F(x)	%(x)
<i>Válido</i>	Bajo	20	30%
	Medio	25	40%
	Alto	20	30%
	Total	65	100%

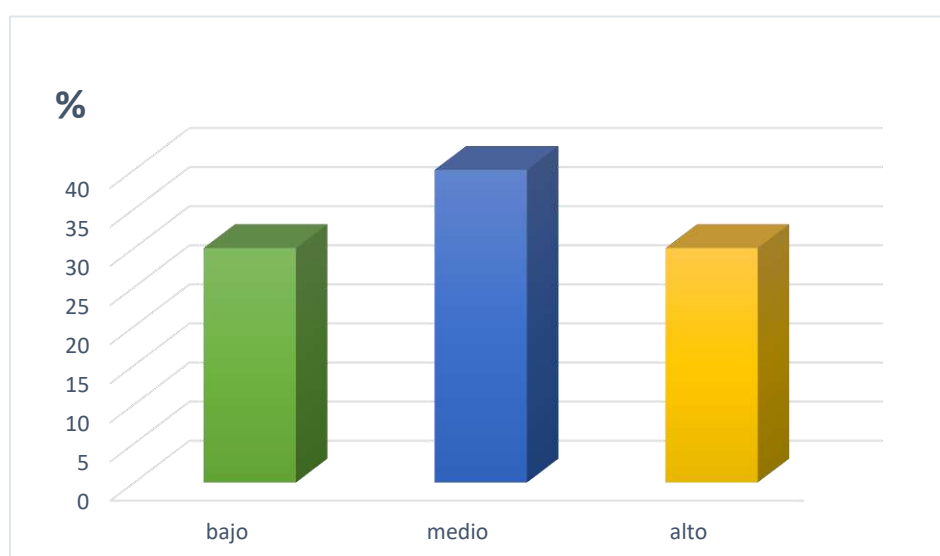


Figura 4. dimensión liderazgo

Los resultados para la dimensión de motivación fueron los siguientes: 23 (35 %) eligieron la opción «alta», 18 (28 %) eligieron la opción «media» y 24 (37 %) eligieron la opción «baja». Esto sugiere que la mayoría de los encuestados del Subdepartamento de Educación, Cultura, Deportes y Recreación del municipio de La Perla no están lo suficientemente motivados para desempeñar sus funciones, lo que dificulta el logro de los objetivos institucionales.

Tabla 6. dimensión motivación

		F(x)	%(x)
Válido	Bajo	24	37%
	Medio	18	28%
	Alto	23	35%
	Total	65	100%

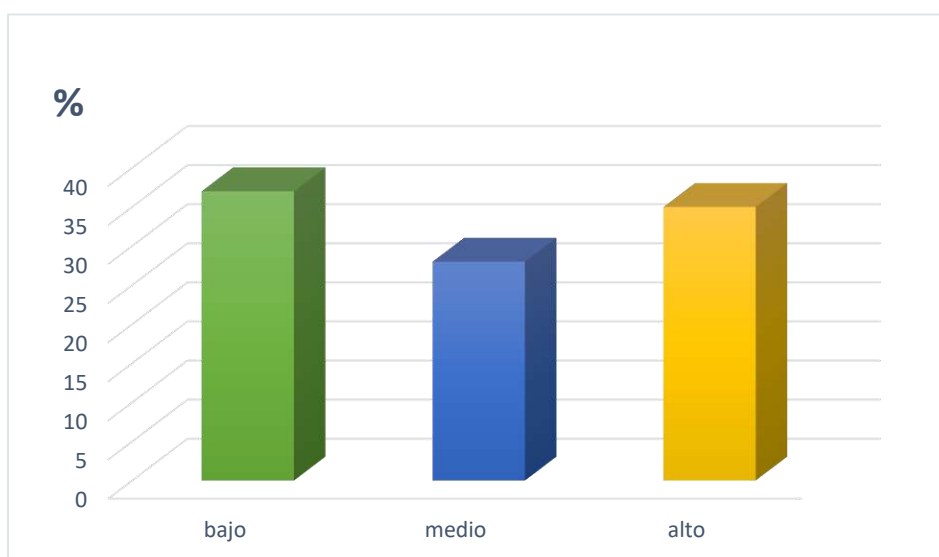


Figura 5. dimensión motivación

Los resultados relativos a la dimensión de la comunicación organizacional mostraron que 24 (37 %) eligieron la opción «baja», 18 (28 %) la opción «media» y 23 (35 %) la opción «alta». Esto sugiere que existe una falta de comunicación organizacional efectiva para la mayoría de los encuestados, lo que dificulta la comprensión y el logro de los objetivos de la unidad institucional.

Tabla 7. dimensión comunicación organizacional

		F(x)	%(x)
Válido	Bajo	24	37%
	Medio	18	28%
	Alto	23	35%
	Total	65	100%

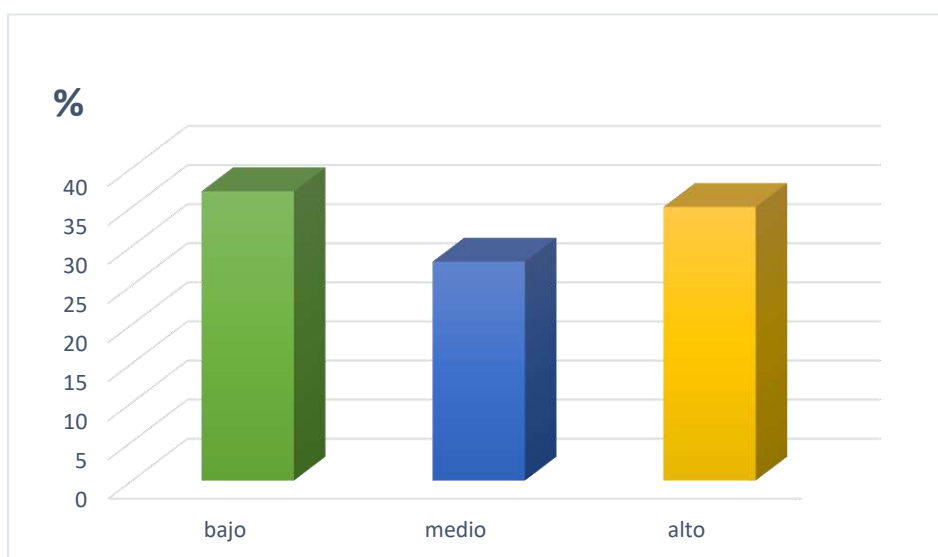


Figura 6. dimensión comunicación organizacional

Los resultados para la dimensión «participación en la toma de decisiones» fueron los siguientes: 29 (44 %) eligieron la opción «alta», 18 (28 %) eligieron la opción «baja» y 18 (28 %) eligieron la opción «media». Esto sugiere que la mayoría de los empleados del Subdepartamento de Educación, Cultura, Deportes y Recreación del Municipio de La Perla no sienten que sus opiniones se tomen en cuenta al tomar decisiones, lo que los hace menos propensos a contribuir al ámbito institucional.

Tabla 8. dimensión participación en la toma de decisiones

		F(x)	%(x)
Válido	Bajo	18	28%
	Medio	18	28%
	Alto	29	44%
	Total	65	100%

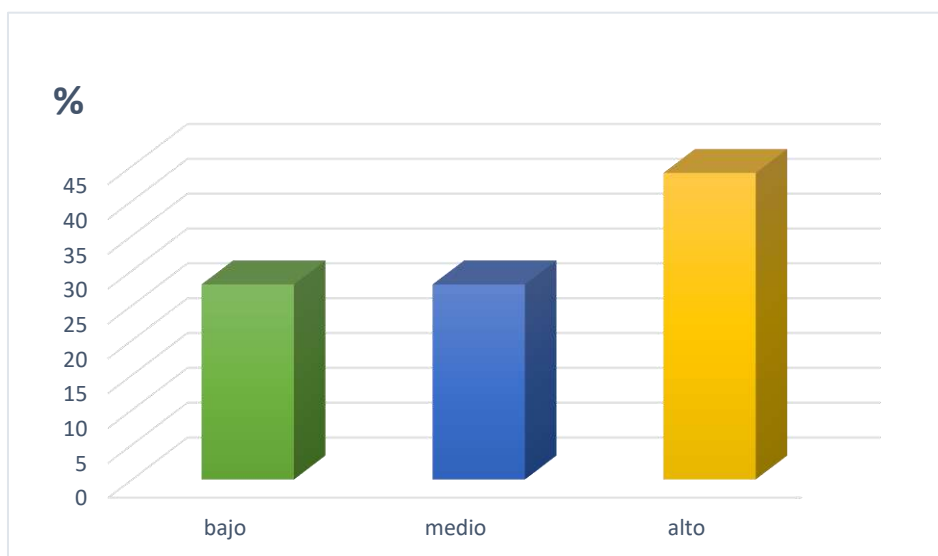


Figura 7. dimensión participación en la toma de decisiones

Los resultados para la dimensión «cultura e identidad profesional» fueron los siguientes: 16 (25 %) eligieron la opción «baja», 23 (35 %) eligieron la opción «media» y 26 (40 %) eligieron la opción «alta». Esto sugiere que, según la mayoría de los encuestados de la División de Educación, Cultura, Deportes y Recreación del municipio de La Perla, existen problemas en el desarrollo de la cultura organizacional de la división, en las interacciones entre los empleados y en la gestión de las habilidades profesionales, ya que los trabajadores realizan tareas que van más allá de sus capacidades.

Tabla 9. dimensión cultura e identidad profesional

		F(x)	%(x)
<i>Válido</i>	Bajo	16	25%
	Medio	23	35%
	Alto	26	40%
	Total	65	100%

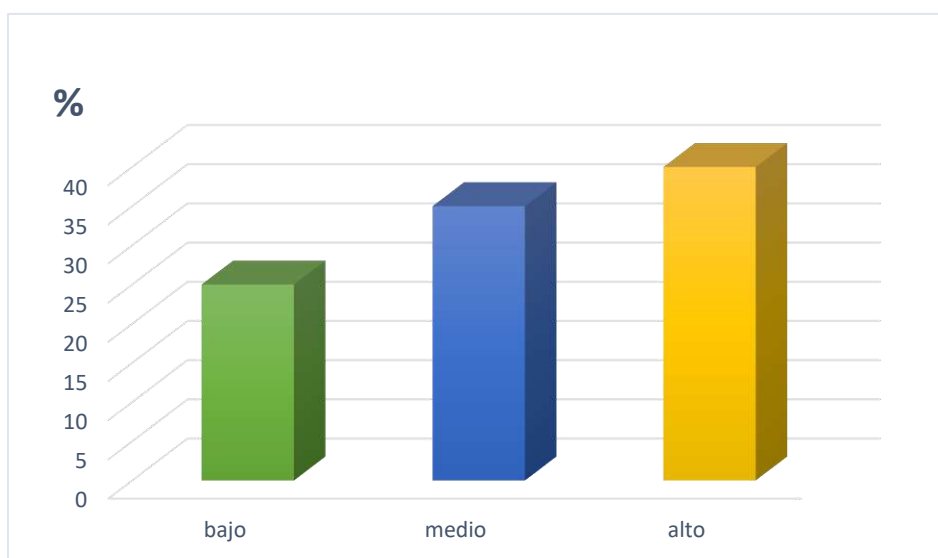


Figura 8. dimensión cultura e identidad profesional

Los resultados para la segunda variable, el desempeño laboral, fueron los siguientes: 24 (37 %) eligieron la opción «bajo», 18 (28 %) eligieron la opción «medio» y 23 (35 %) eligieron la opción «alto». Esto sugiere que la mayoría de los encuestados de la División de Educación, Cultura, Deportes y Recreación del municipio de La Perla no están desempeñando sus responsabilidades de manera eficaz debido a una planificación inadecuada de las actividades y a una gestión deficiente del personal.

Tabla 10. variable desempeño laboral

		F(x)	%(x)
Válido	Bajo	24	37%
	Medio	18	28%
	Alto	23	35%
	Total	65	100%

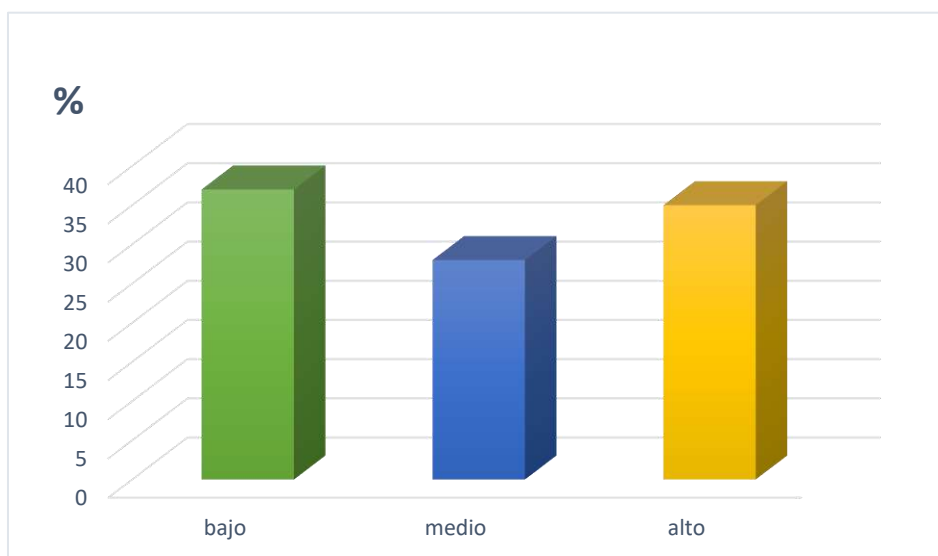


Figura 9. variable desempeño laboral

Los resultados para la dimensión de eficiencia fueron los siguientes: 23 (35 %) eligieron la opción «alta», 18 (28 %) eligieron la opción «media» y 24 (37 %) eligieron la opción «baja». Esto sugiere que la mayoría de los encuestados cree que los recursos asignados a este sector no se están utilizando en todo su potencial, lo que con frecuencia da lugar a que no se alcancen los objetivos institucionales.

Tabla 11. dimensión eficiencia

		F(x)	%(x)
Válido	Bajo	24	37%
	Medio	18	28%
	Alto	23	35%
	Total	65	100%

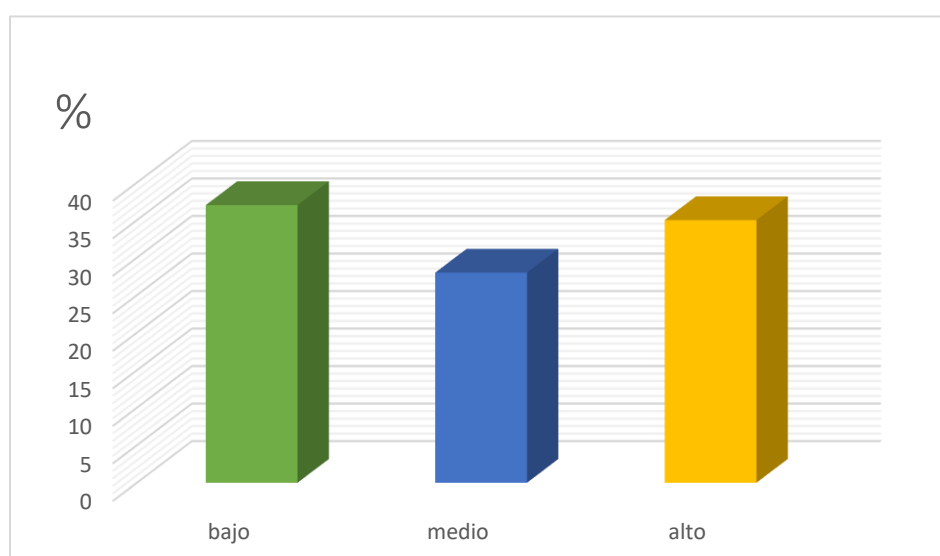


Figura 10. dimensión eficiencia

Diez encuestados (15 %) eligieron la opción «baja», treinta y tres (50 %) eligieron la opción «media» y veintidós (35 %) eligieron la opción «alta» para la dimensión de eficacia. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados considera que no se están alcanzando los objetivos institucionales, lo que convierte a esta división en una de las menos eficaces del municipio.

Tabla 12. dimensión eficacia

		F(x)	%(x)
Válido	Bajo	10	15%
	Medio	33	50%
	Alto	22	35%
	Total	65	100%

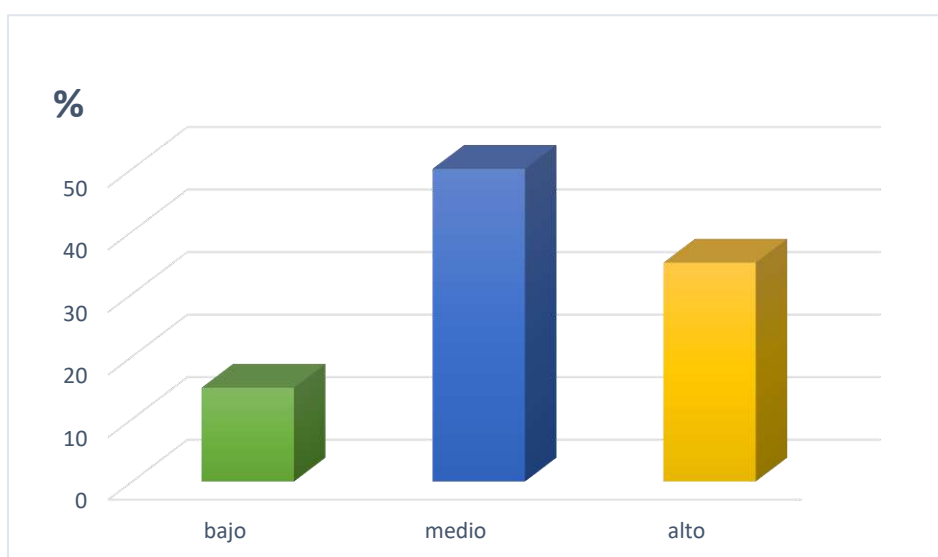


Figura 11. dimensión eficacia

Los resultados para la dimensión «calidad del trabajo» fueron los siguientes: 26 (40 %) eligieron la opción «alta», 23 (35 %) eligieron la opción «media» y 16 (25 %) eligieron la opción «baja». Esto sugiere que, para la mayoría de los encuestados, las condiciones laborales tienen un impacto negativo en la calidad del trabajo, ya que, para la mayoría de ellos, los resultados exitosos dependen de que se cuente con las condiciones adecuadas.

Tabla 13. dimensión calidad de trabajo

		F(x)	%(x)
<i>Válido</i>	Bajo	16	25%
	Medio	23	35%
	Alto	26	40%
	Total	65	100%

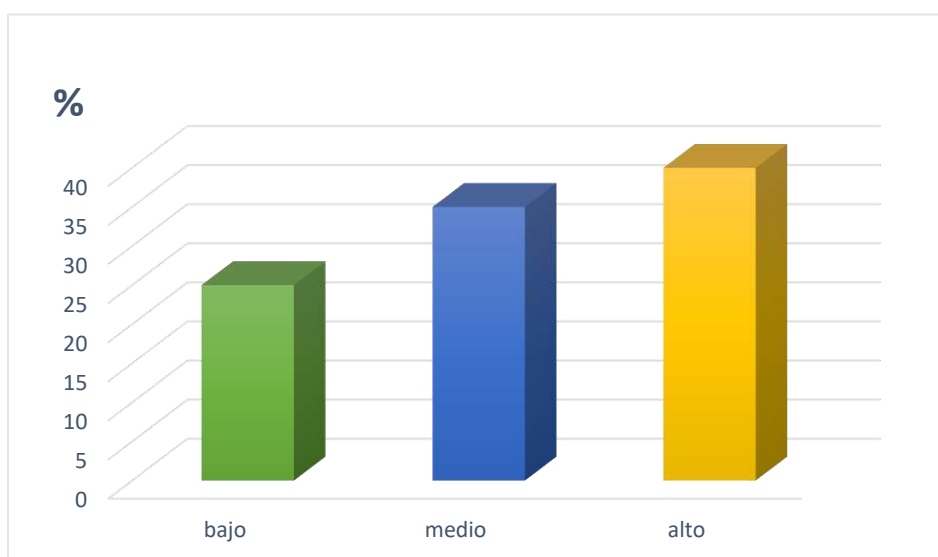


Figura 12. dimensión calidad de trabajo

Los resultados para la dimensión «responsabilidad» fueron los siguientes: 16 (25 %) eligieron la opción «baja», 23 (35 %) eligieron la opción «media» y 26 (40 %) eligieron la opción «alta». Esto sugiere que la mayoría de los encuestados del Subdepartamento de Educación, Cultura, Deportes y Recreación del Municipio de La Perla no asumen responsabilidades en esta área debido a la falta de planificación de objetivos institucionales y de liderazgo.

Tabla 14. dimensión responsabilidad

		F(x)	%(x)
<i>Válido</i>	Bajo	16	25%
	Medio	23	35%
	Alto	26	40%
	Total	65	100%

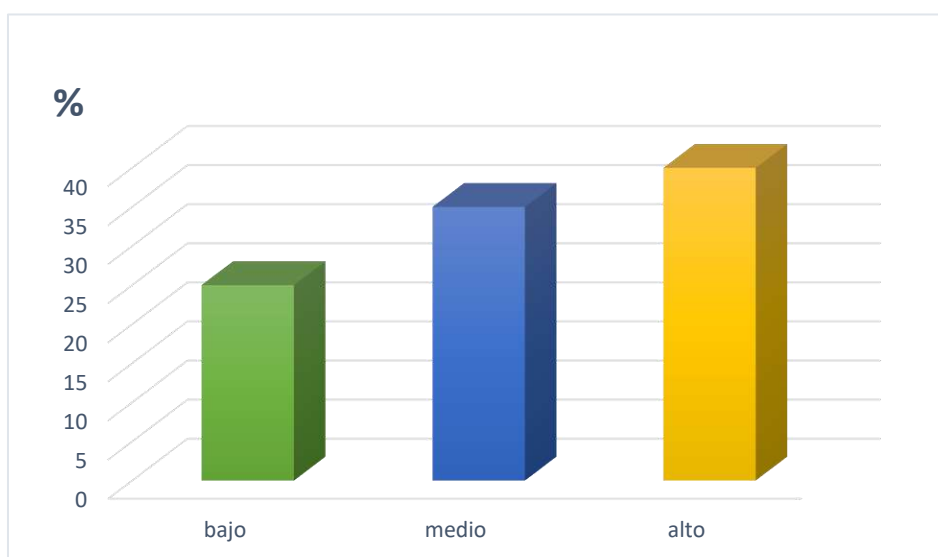


Figura 13. dimensión responsabilidad

Para el trabajo en equipo, los resultados mostraron un 30% en la alternativa baja, un 40% en la alternativa media y un 30% en la alternativa alta. Esto significa que la mayoría de la muestra encuestada de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deportes y Recreación del Municipio La Perla reflejó ausencia de trabajo en equipo ya que no están interconectados en su trabajo y esto impacta a la institución de forma positiva y negativa.

Tabla 15. dimensión trabajo en equipo

		F(x)	%(x)
Válido	Bajo	20	30%
	Medio	25	40%
	Alto	20	30%
	Total	65	100%

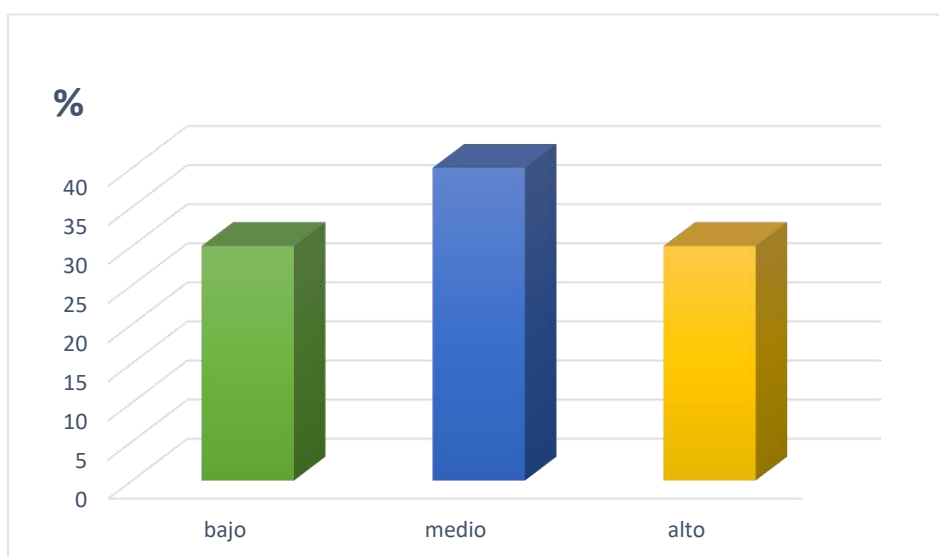


Figura 14. dimensión trabajo en equipo

A continuación se presentan los resultados de la iniciativa de dimensión: alternativa baja 10 (15%), alternativa media 33 (50%), y alternativa alta 22 (35%). Esto significa que la mayoría de los miembros de la Subdirección de Educación no han propuesto ninguna iniciativa para ser insertada en el área a mejorar para lograr los objetivos de la institución. Además, se observa que no han desarrollado ninguna actividad para lograr los objetivos de la institución.

Tabla 16. dimensión iniciativa

		F(x)	%(x)
<i>Válido</i>	Bajo	10	15%
	Medio	33	50%
	Alto	22	35%
	Total	65	100%

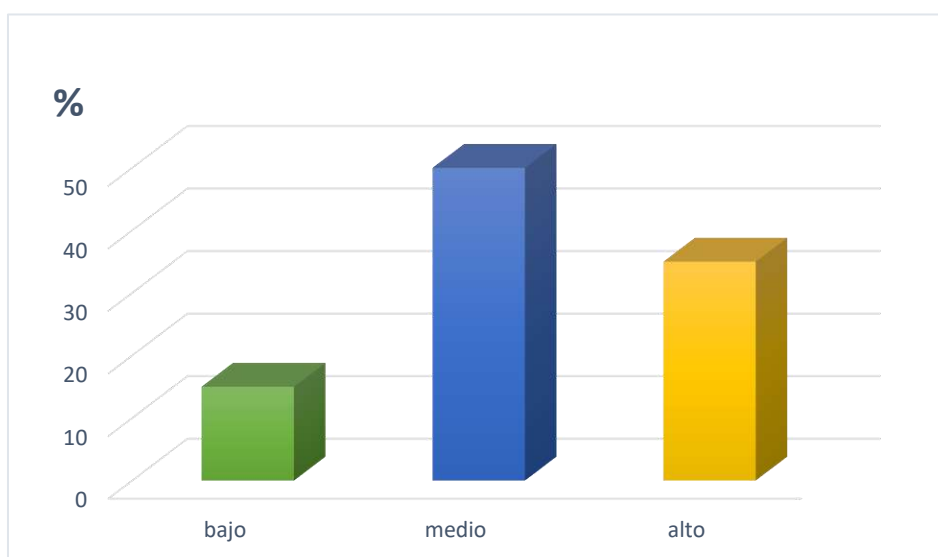


Figura 15. dimensión iniciativa

Para la dimensión adaptabilidad los resultados obtenidos fueron los siguientes: en la alternativa baja 16 (25%), en la alternativa media 23 (35%) y en la alternativa alta 26 (40%). Lo que indica que para la mayoría de encuestados dentro de Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad la Perla, les cuesta mucho adaptarse a los cambios y exigencias de la gestión pública, así como adaptarse a los lineamientos institucionales

Tabla 17. dimensión adaptabilidad

		F(x)	%(x)
<i>Válido</i>	Bajo	16	25%
	Medio	23	35%
	Alto	26	40%
	Total	65	100%

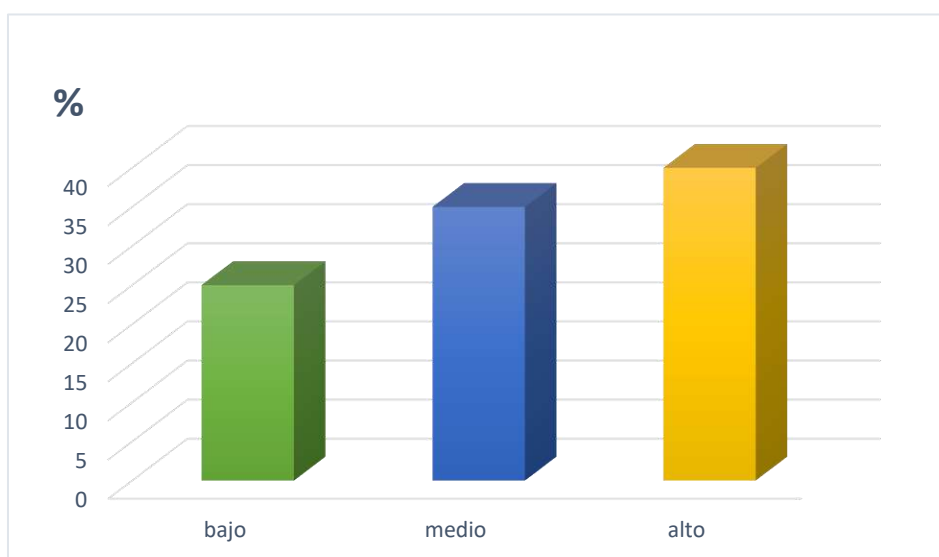


Figura 16. dimensión adaptabilidad

4.2 contrastación de hipótesis

Hipótesis específica 1.

H₀: El ambiente de trabajo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.

H_a: El ambiente de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.

Tabla 18. Correlaciones del ambiente de trabajo y desempeño laboral

			Ambiente de trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Ambiente de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,569**
		Sig. (bilateral)	.	,000
n		N	65	65
**. La correlación al 0,01 (bilateral).				

Hipótesis específica 2.

H₀: Las relaciones interpersonales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.

H_a: Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.

Tabla 19. Correlaciones de las relaciones interpersonales y desempeño laboral

		Relaciones interpersonales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig.	,687**
		N	.
			65
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			
Sig. N = 65			

Hipótesis específica 3.

H₀: El liderazgo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.

H_a: El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.

Si el p-valor es menor a 0.05, se rechaza la H₀.

Tabla 20. Correlaciones del liderazgo y desempeño laboral

		Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig.	,703**
		N	65
**. La correlación al nivel 0,01 (bilateral).			

Hipótesis específica 4.

H₀: La motivación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.

H_a: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.

Tabla 21. Correlaciones de la motivación y desempeño laboral

		Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	Motivación	Sig. (bilateral)	,711**
		N	65
**. La correlación al nivel 0.01 (bilateral).			

Hipótesis específica 5.

H₀: La comunicación organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.

H_a: La comunicación organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.

Tabla 22. Correlaciones de la comunicación organizacional y desempeño laboral

Rho de Spearman	Comunicación organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	Comunicación organizacional	Desempeño laboral
			1	1
			1,000	,709**
			.	,000
			65	65
**. La correlación al nivel 0,01 (bilateral).				

Hipótesis específica 6.

H₀: La participación en la toma de decisiones no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.

H_a: La participación en la toma de decisiones se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.

Tabla 23. Correlaciones de la participación en la toma de decisiones y desempeño laboral

Rho de Spearman	participación en la toma de decisiones	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	participación en la toma de decisiones	Desempeño laboral
			1	1
			1,000	,610**
			.	,000
			65	65
**. La correlación al nivel 0,01 (bilateral).				

H₀: La cultura e identidad profesional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.

H_a: La cultura e identidad profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.

		cultura e identidad profesional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	cultura e identidad profesional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 65
			,703** ,000 65
	**. La correlación al nivel 0,01 (bilateral).		

H₀: El clima organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad la Perla - 2026.

H_a: El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad la Perla - 2026.

		Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,745**
		N	65

**.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión

Para las variables de estudio, tenemos a Pérez (2021). En su investigación, “Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad distrital de Lima”, analizó el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo. Para ello, utilizó una investigación cuantitativa correlacional y no experimental. Para ello, utilizó cuestionarios de Likert. Los resultados mostraron que existe una correlación positiva significativa ($r = 0,72$). Por lo tanto, en este caso, un clima adecuado fue positivo para el personal administrativo. Además, a partir de los resultados, un clima positivo motiva a los trabajadores y, en consecuencia, mejora la productividad del personal. Por lo tanto, el clima es una herramienta para mejorar el desempeño del personal en las instituciones públicas.

La tesis de Ramírez (2022), desarrollada en una empresa de servicios de Trujillo, centró su atención en determinar cómo se relacionan las características percibidas del entorno de trabajo con el desempeño de quienes integran la organización. El estudio fue ejecutado bajo un enfoque cuantitativo, sin manipulación de variables y con alcance correlacional, utilizando instrumentos validados para recoger los datos correspondientes. El resultado principal fue un coeficiente de 0.74, indicativo de una asociación positiva alta. En términos interpretativos, dicho valor refleja que las apreciaciones favorables sobre el clima organizacional tienden a presentarse junto con niveles superiores de rendimiento laboral, constituyendo un antecedente pertinente para comprender la interacción entre ambos aspectos.

Con ambos autores esta investigación concuerda puesto que encuentra correlación significativa en El clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad la Perla - 2026.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

1. Según la prueba de Spearman Rho, es 0.745, y es positiva y significativa entre el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad la Perla - 2026.
2. El resultado de la prueba de Spearman Rho muestra una correlación positiva y significativa de 0.569. entre el ambiente de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.
3. Segundo objetivo específico, la Prueba de Rho de Spearman revela un coeficiente de correlación de 0.687, revelando una fuerte conexión positiva entre las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.
4. Para el tercer objetivo, la Prueba de Rho de Spearman revela un coeficiente de correlación de 0.703, revelando una conexión positiva moderada entre el liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.
5. En el cuarto objetivo, la Prueba de Rho de Spearman revela un coeficiente de correlación de 0.711, revelando una correlación positiva moderada. entre la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.
6. objetivo específico 5, la Prueba de Rho de Spearman arroja un coeficiente de correlación de 0.709, lo cual indica una correlación positiva moderada entre la comunicación organizacional se relaciona significativamente con el desempeño

laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La perla, 2026.

7. Para alcanzar el objetivo 6, la Prueba de Rho de Spearman revela un coeficiente de correlación de 0.610, lo que revela una conexión positiva moderada entre la participación en la toma de decisiones se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.
8. objetivo específico 7, la Prueba de Rho de Spearman arroja un coeficiente de correlación de 0.703, lo cual indica una correlación positiva moderada entre la cultura e identidad profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.

6.2 Recomendaciones

- a) Para mejorar el clima organizacional en una municipalidad, se recomienda implementar un diagnóstico inicial mediante encuestas anónimas y fomentar un liderazgo empático y transparente que impulse la comunicación interna
- b) Para mejorar el ambiente de trabajo en una municipalidad, se recomienda implementar una comunicación transparente, capacitación constante y canales claros de reconocimiento para el personal.
- c) Para mejorar las relaciones interpersonales en una municipalidad, se recomienda implementar canales de comunicación transparentes, fomentar el respeto mutuo y capacitar al personal en inteligencia emocional y resolución de conflictos.
- d) Para mejorar el liderazgo en una municipalidad, se recomienda fortalecer la comunicación clara, fomentar el trabajo en equipo y alinear la gestión técnica con una visión estratégica orientada al servicio del ciudadano.
- e) Para mejorar la motivación en una municipalidad, se recomienda implementar programas estructurados que incluyan el reconocimiento laboral, la capacitación continua y la mejora del clima organizacional
- f) Para mejorar la comunicación organizacional en una municipalidad, se recomienda implementar un plan estratégico enfocado en canales digitales modernos, reuniones de coordinación y la integración de todas las áreas de trabajo.
- g) Para mejorar la participación en la toma de decisiones de los trabajadores en una municipalidad, se recomienda crear canales formales de comunicación abierta y comités de gestión participativa.
- h) Para mejorar la cultura e identidad profesional en una municipalidad, se recomienda fortalecer el liderazgo directivo, alinear los valores institucionales y establecer canales claros de comunicación y reconocimiento al personal. La cultura organizacional (los hábitos, normas y valores compartidos en el trabajo) mejora cuando los jefes predicán con el ejemplo y los trabajadores sienten que su labor es valorada.

CAPITULO VII

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Bertalanffy, L. von. (1968). *General system theory: Foundations, development, applications*. George Braziller.
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas.
- Cano, E. (2018). *Condiciones laborales y estado nutricional de las mujeres mototaxistas del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa junio–2017* [Tesis de licenciatura]. Universidad San Juan Bautista.
- Castillo, R. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en una empresa agroindustrial en Ica* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional San Luis Gonzaga].
- Drucker, P. (2002). *La gerencia en la sociedad futura*. Norma.
- Fernández, L. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en una institución educativa en México* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de México].
- Gamarra, G. (2025). *Desempeño laboral: en qué consiste y cómo evaluarlo en tu equipo*. Factorial.

7.2 Fuentes bibliográficas

- De la Torre-Laso, J. (2019). La retroalimentación evaluativa o feedback para los trabajos en grupo como estrategia de acción tutorial en la Universidad. *Revista Educación*, 43(1), 509–520. <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.30062>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- Mejía, M. (2018). *Manual para realizar diagnóstico del clima laboral*. ESIC.

Martins, J. (2025). *Clima organizacional y desempeño laboral en una empresa de telecomunicaciones en Portugal* [Tesis de maestría, Universidad de Lisboa].

7.3 Fuentes electrónicas

Rojas, M. (2025). *Clima organizacional y desempeño laboral en una entidad pública en Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal].

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.

Silva, A. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en una empresa industrial en Brasil* [Tesis de licenciatura, Universidade de São Paulo].

Vargas, L. (2024). *Clima organizacional y desempeño laboral en una institución educativa pública en Piura* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Piura].

Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193–210. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>

ANEXO

Anexo 01. Matriz de Consistência

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad la Perla - 2026?</p> <p>Problema Específicos</p> <p>1)¿Cómo el ambiente de trabajo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026?</p> <p>2)¿Cómo las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral?</p> <p>3)¿Cómo el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral?</p> <p>4)¿Cómo la motivación se relaciona con el desempeño laboral?</p> <p>5)¿Cómo la comunicación organizacional se relaciona con el desempeño laboral?</p> <p>6)¿Cómo la participación en la toma de decisiones se relaciona con el desempeño laboral ?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad la Perla - 2026.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>1)Determinar la relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.</p> <p>2)Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral.</p> <p>3)Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral.</p> <p>4)Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral.</p> <p>5)Determinar la relación entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral.</p> <p>6)Determinar la relación entre la participación en la toma de decisiones y el desempeño laboral.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad la Perla - 2026.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1)El ambiente de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación de la Municipalidad Distrital de La Perla, 2026.</p> <p>2)Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral.</p> <p>3)El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral.</p> <p>4)La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral.</p> <p>5)La comunicación organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral.</p> <p>6)La participación en la toma de decisiones se relaciona</p>	<p>Variable X:</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de trabajo • Relaciones interpersonales • Liderazgo • Motivación • Comunicación organizacional • Participación en la toma de decisiones • Cultura e identidad profesional. <p>Variable Y:</p> <p>Desempeño laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas del entorno laboral. • Disponibilidad de recursos y equipos. • Seguridad y comodidad en el trabajo. • Respeto entre compañeros. • Cooperación y apoyo mutuo. • Resolución de conflictos. • Orientación y apoyo del jefe inmediato. • Capacidad para motivar al personal. • Equidad en la supervisión. • Reconocimiento al desempeño. • Satisfacción con el trabajo. • Compromiso con la institución. • Claridad de la información. 	<p>Población:</p> <p>120 personas</p> <p>Muestra:</p> <p>92 personas</p> <p>Nivel de Investigación:</p> <p>Correlacional</p> <p>Tipo de Investigación:</p> <p>Aplicada</p> <p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Diseño:</p>

7)¿Cómo la cultura e identidad profesional se relacionan con el desempeño laboral?	7)Determinar la relación entre la cultura e identidad profesional y el desempeño laboral.	significativamente con el desempeño laboral. 7)La cultura e identidad profesional se relacionan significativamente con el desempeño laboral.	Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia • Calidad de trabajo • Responsabilidad • Trabajo en equipo • Iniciativa • Adaptabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fluidez de la comunicación interna. • Retroalimentación oportuna. • Oportunidad para expresar opiniones. • Consideración de las propuestas del personal. • Participación en decisiones del área. • Identificación con la misión y visión institucional. • Práctica de valores organizacionales. • Sentido de pertenencia institucional. • Cumplimiento de tareas en el tiempo establecido. • Uso adecuado de los recursos. • Productividad laboral. • Cumplimiento de metas. • Logro de resultados esperados. • Alcance de objetivos institucionales. • Precisión en las tareas realizadas. 	No experimental Instrumentos: Cuestionario de 35 ítems para la Variable X y 35 ítems para la Variable Y
--	---	---	---	---	--

				<ul style="list-style-type: none">• Cumplimiento de estándares de calidad.• Atención al detalle.• Puntualidad y asistencia.• Cumplimiento de obligaciones laborales.• Compromiso con las funciones asignadas.• Colaboración con los compañeros.• Comunicación dentro del equipo.• Contribución al logro de objetivos comunes.• Propuesta de mejoras.• Resolución proactiva de problemas.• Disposición para asumir nuevos retos.• Capacidad para afrontar cambios.• Aprendizaje de nuevas funciones.• Flexibilidad ante nuevas situaciones.	
--	--	--	--	---	--

Anexo 2: Instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

CUESTIONARIO CAPITAL INTELECTUAL

Empleado, esta encuesta forma parte de un estudio de investigación sobre el entorno laboral de la Subdirección de Educación, Cultura, Deportes y Recreación del Municipio de La Perla (2026).

Indicadores:

- Este cuestionario es anónimo.
- Responda con sinceridad.
- Lea atentamente cada enunciado.

1	Bajo
2	Medio
3	Alto

Ítem	Ambiente de trabajo	1	2	3
1	Las instalaciones de la Subgerencia son adecuadas para desarrollar mis funciones.			
2	Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo.			
3	Mi ambiente de trabajo es seguro y cómodo.			
4	Las condiciones físicas favorecen el cumplimiento de mis actividades.			
5	El ambiente laboral contribuye a mi bienestar.			
Ítem	Relaciones interpersonales	1	2	3
6	Mantengo relaciones de respeto con mis compañeros de trabajo.			
7	Existe colaboración entre los trabajadores de la Subgerencia.			
8	Cuando surgen conflictos, estos se resuelven adecuadamente.			
9	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito.			
10	Predomina un clima de confianza entre los trabajadores.			

Ítem	Liderazgo	1	2	3
11	Mi jefe inmediato orienta adecuadamente el desarrollo de mis funciones.			
12	Mi jefe reconoce el esfuerzo realizado por los trabajadores.			
13	El jefe toma decisiones de manera justa e imparcial.			
14	Mi jefe promueve el trabajo en equipo.			
15	Confío en el liderazgo ejercido por mi jefe inmediato.			
Ítem	Motivación	1	2	3
16	Me siento motivado para cumplir mis funciones.			
17	Mi trabajo es valorado por la Subgerencia.			
18	Me siento satisfecho con las actividades que realizo.			
19	Tengo interés en mejorar continuamente mi desempeño.			
20	Me siento comprometido con los objetivos de la Subgerencia.			
Ítem	Comunicación organizacional	1	2	3
21	La información que recibo sobre mi trabajo es clara.			
22	Existe una comunicación oportuna entre los trabajadores y los directivos.			
23	Recibo retroalimentación sobre mi desempeño laboral.			
24	La comunicación facilita el desarrollo de mis funciones.			
25	Puedo expresar mis opiniones con libertad.			
Ítem	Participación en la toma de decisiones	1	2	3
26	Mi opinión es considerada en asuntos relacionados con mi trabajo.			
27	Tengo oportunidad de proponer mejoras para la Subgerencia.			
28	Participo en la solución de problemas de mi área.			
29	Se promueve la participación de los trabajadores en las decisiones.			
30	Las sugerencias de los trabajadores son tomadas en cuenta.			
Ítem	Cultura e identidad profesional	1	2	3
31	Me identifico con los objetivos de la Municipalidad de La Perla.			
32	Practico los valores institucionales durante mi trabajo.			
33	Me siento orgulloso de pertenecer a la Subgerencia.			
34	Me comprometo con el logro de las metas institucionales.			
35	Considero que existe un sentido de pertenencia entre los trabajadores.			



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

CUESTIONARIO DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

Empleado, esta encuesta forma parte de un estudio de investigación sobre el entorno laboral de la Subdirección de Educación, Cultura, Deportes y Recreación del Municipio de La Perla (2026).

Indicadores:

- Este cuestionario es anónimo.
- Responda con sinceridad.
- Lea atentamente cada enunciado

1	Bajo
2	Medio
3	Alto

Ítem	Eficiencia	1	2	3
1	Cumplo mis actividades dentro del tiempo programado.			
2	Utilizo adecuadamente los recursos asignados.			
3	Organizo eficientemente mi trabajo.			
4	Aprovecho el tiempo laboral de manera productiva.			
5	Realizo mis funciones sin generar retrasos.			
Ítem	Eficacia	1	2	3
6	Cumplo los objetivos asignados a mi puesto.			
7	Logro los resultados esperados en mis funciones.			
8	Resuelvo adecuadamente las tareas encomendadas.			
9	Cumplo las metas establecidas por la Subgerencia.			

10	Finalizo mis actividades de acuerdo con lo planificado.			
Ítem	Calidad del trabajo	1	2	3
11	Realizo mis funciones con precisión.			
12	Mi trabajo cumple con los estándares de calidad.			
13	Reviso mis actividades antes de concluir las.			
14	Procuro minimizar errores en mi trabajo.			
15	Entrego trabajos de calidad.			
Ítem	Responsabilidad	1	2	3
16	Cumplo puntualmente mi horario laboral.			
17	Asumo con responsabilidad las funciones asignadas.			
18	Cumplo las normas internas de la Municipalidad.			
19	Atiendo oportunamente las tareas asignadas.			
20	Demuestro compromiso con mis responsabilidades.			
Ítem	Trabajo en equipo	1	2	3
21	Colaboro con mis compañeros para alcanzar objetivos comunes.			
22	Comparto información necesaria con mi equipo de trabajo.			
23	Mantengo una comunicación efectiva con mis compañeros.			
24	Participó activamente en las actividades grupales.			
25	Contribuyo al logro de los objetivos del equipo.			
Ítem	Iniciativa	1	2	3
26	Propongo mejoras para optimizar el trabajo.			
27	Busco soluciones ante los problemas que se presentan.			
28	Asumo nuevos retos cuando es necesario.			
29	Actúo de manera proactiva en mis funciones.			
30	Presento ideas que contribuyen a mejorar el servicio.			
Ítem	Adaptabilidad	1	2	3
31	Me adapto fácilmente a los cambios en el trabajo.			
32	Aprendo rápidamente nuevos procedimientos.			
33	Mantengo una actitud positiva frente a los cambios.			
34	Me ajusto a nuevas formas de trabajo cuando es necesario.			
35	Desempeño adecuadamente mis funciones aun cuando cambian las condiciones laborales.			

Fuente: elaboración propia