

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Académico Profesional de Administración

Tesis

**Influencia del clima organizacional en el desempeño
laboral de los servidores públicos de la
Municipalidad Distrital de Amarilis, periodo-2021**

Egdunio Campos Villaorduña

Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Administración

Huancayo, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TESIS

A : DR. WILLIAM RODRIGUEZ GIRALDEZ
Decano de la Facultad de Ciencias de la Empresa

DE : DR. WAGNER ENOC VICENTE RAMOS
Asesor de tesis

ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de tesis

FECHA : 6 de Febrero de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado asesor de la tesis titulada: : **"INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, PERIODO-2021"**, perteneciente al estudiante **EGDUNIO CAMPOS VILLAORDUÑA** de la E.A.P. de **Administración**; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 19 % de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas: 20) SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que la tesis constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



DR. WAGNER ENOC VICENTE RAMOS
Asesor de tesis

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Campos Villaorduña Egdunio**, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. **45723144**, de la E.A.P. de Administración de la Facultad de Ciencias de la Empresa la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada: **“INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, PERIODO-2021”**, es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de **Licenciado en Administración**.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

Martes 06 febrero de 2024.



EGDUNIO CAMPOS VILLAORDUÑA

DNI. No. **45723144**

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, PERIODO-2021

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	hdl.handle.net Internet Source	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	4%
3	dspace.unitru.edu.pe Internet Source	1%
4	repositorio.une.edu.pe Internet Source	1%
5	repositorio.unc.edu.pe Internet Source	1%
6	repositorio.ulasamericas.edu.pe Internet Source	1%
7	Submitted to Universidad Privada del Norte Student Paper	<1%
8	Submitted to uncedu Student Paper	<1%

9	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Student Paper	<1 %
10	distancia.udh.edu.pe Internet Source	<1 %
11	repositorio.upao.edu.pe Internet Source	<1 %
12	repositorio.ujcm.edu.pe Internet Source	<1 %
13	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Student Paper	<1 %
14	Patricia Isabel Campos Avellaneda, Hugo Gutiérrez Crespo, Juan Pedro Matzumura Kasano. "Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado", Revista Cuidarte, 2019 Publication	<1 %
15	repositorio.utc.edu.ec Internet Source	<1 %
16	repositorio.uct.edu.pe Internet Source	<1 %
17	Submitted to EP NBS S.A.C. Student Paper	<1 %
18	repositorio.escuelamilitar.edu.pe Internet Source	<1 %

<1 %

19

Submitted to Universidad del Norte, Colombia

Student Paper

<1 %

20

repositorio.unam.edu.pe

Internet Source

<1 %

21

Submitted to National University College -
Online

Student Paper

<1 %

22

repositorio.uta.edu.ec

Internet Source

<1 %

23

"Tendencias en la Investigación Universitaria.
Una visión desde Latinoamérica", Alianza de
Investigadores Internacionales SAS, 2020

Publication

<1 %

24

repositorio.uigv.edu.pe

Internet Source

<1 %

25

renati.sunedu.gob.pe

Internet Source

<1 %

26

repositorio.upn.edu.pe

Internet Source

<1 %

27

Submitted to Universidad EAN

Student Paper

<1 %

28

pt.scribd.com

Internet Source

<1 %

29 Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega <1 %
Student Paper

30 repositorio.upec.edu.ec <1 %
Internet Source

31 1library.co <1 %
Internet Source

32 Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal <1 %
Student Paper

33 repositorio.unajma.edu.pe <1 %
Internet Source

34 repositorio.urp.edu.pe <1 %
Internet Source

35 Submitted to Escuela de Posgrado Newman <1 %
Student Paper

36 repositorio.enamm.edu.pe <1 %
Internet Source

37 Submitted to Submitted on 1692360713232 <1 %
Student Paper

38 Yesid Oswaldo González Marín. "Habilidades directivas para el desarrollo de la gestión de conocimiento organizacional", Universitat Politecnica de Valencia, 2023 <1 %
Publication

39

repositorio.unjbg.edu.pe

Internet Source

<1 %

40

Submitted to Universidad Tecnica De Ambato-
Direccion de Investigacion y Desarrollo , DIDE

Student Paper

<1 %

41

Lora E. Park, Alessia Italiano, Valerie Vessels. " Managers' displays of busyness predict employees' job engagement, burnout and turnover intentions () ", International Journal of Social Psychology, 2023

Publication

<1 %

42

es.slideshare.net

Internet Source

<1 %

43

Faming Wang, Ronnel B. King, Shing on Leung, Chunlian Jiang. " Expectancy-value beliefs optimize mathematics achievement and learning strategy use: a bifactor approach () ", Journal for the Study of Education and Development, 2023

Publication

<1 %

44

Sussan Elizabeth Cordón Ortíz. "Influencia del clima organizacional en la calidad de vida laboral en la industria de carbonatados", Revista Académica CUNZAC, 2024

Publication

<1 %

45

repositorio.upla.edu.pe

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 20 words

Exclude bibliography On

Asesor:

Dr. Wagner Enoc Vicente Ramos

Dedicatoria

Dedico esta investigación a Dios, que siempre ha sido el autor de mi vida y de mi futuro. La mayor ayuda en los momentos difíciles.

El autor.

Agradecimiento

En primer lugar, con especial énfasis a mi padre y mi madre por confiar en mí, por los valores y normas que me han inculcado en familia, a la vez a los profesionales de la Universidad Continental, por acompañarme durante esta etapa de crecimiento personal y formación profesional.

En segundo lugar, a mi asesor de investigación Dr. Wagner Enoc Vicente Ramos y a mi revisor ortográfico, metodológico y de estilo Dr. Alberto Rivelino Patiño Rivera.

Y en tercer lugar, a mi esposa y a mi hija por su apoyo incondicional y estímulo diario.

El autor.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Portada.....	i
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Índice de contenido	v
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	ix
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
Introducción	xiii
Capítulo I.....	15
Planteamiento del problema	15
1.1 Delimitación de la Investigación.....	15
1.2 Planteamiento del problema.....	16
1.3 Formulación del problema	18
1.4 Objetivos de la Investigación	19
1.5 Justificación de la investigación	19
Capítulo II.....	22
Marco teórico	22
2.1 Antecedentes de la investigación	22
2.2 Bases teóricas	31
2.3 Definición de términos.....	62
Capítulo III.....	65
hipótesis y variables	65
3.1 Formulación de las hipótesis.....	65
3.2 Identificación de variables	65
3.3 Operacionalización de variables	67
Capítulo IV	69
Metodología	69
4.1 Enfoque de la investigación	69
4.2 Tipo de investigación	69
4.3 Nivel de investigación.....	70
4.4 Método de investigación	70
4.5 Diseño de investigación	70

4.6 Población, muestra	71
4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	72
4.8 Técnicas estadísticas de análisis de datos	73
4.9 Aspectos éticos.....	74
Capítulo IV	76
Resultados.....	76
5.1 Descripción del trabajo de campo	76
5.2 Resultados descriptivos de influencia	76
5.3 Contrastación de resultados.....	109
5.4 Discusión de resultados.....	113
Conclusiones	119
Recomendaciones	120
Referencias bibliográficas	121
Anexos	126
Anexo 01. Matriz de consistencia.....	127
Anexo 02.....	128
Anexo 03. Formato de validación de los instrumentos.....	130

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resultado de análisis de datos generales	76
Tabla 2 Resultados de la variable clima organizacional	77
Tabla 3 Resultado de la dimensión relaciones interpersonales	78
Tabla 4 ¿Cómo es el trato con los servidores públicos?	79
Tabla 5 ¿Cómo es el trato entre los jefes y los servidores públicos?	80
Tabla 6 ¿Considera que los servidores públicos cumplen con las normas o procedimientos de la municipalidad?	81
Tabla 7 ¿Qué atributos personales destacan servidores públicos?	82
Tabla 8 ¿El trato en las diferentes áreas dentro de la municipalidad es buena?	83
Tabla 9 Resultados de la dimensión valores colectivos	84
Tabla 10 ¿El trabajo en equipo con las diferentes áreas de la municipalidad es buena?	85
Tabla 11 ¿Las diferentes áreas de la municipalidad responden bien a mis expectativas laborales?	86
Tabla 12 ¿Cuándo las cosas no sales bien las diferentes áreas son rápidas de en culpar a otras?	87
Tabla 13 Resultados de la dimensión estabilidad	88
Tabla 14 ¿La municipalidad despide al personal sin tener en cuenta su desempeño?	89
Tabla 15 ¿La municipalidad brinda estabilidad laboral?	90
Tabla 16 ¿La municipalidad contrata personal temporal?	91
Tabla 17 Resultados de la dimensión disponibilidad de recursos	92
Tabla 18 ¿Dispongo de un ambiente óptimo para realizar mis labores?	93
Tabla 19 ¿El lugar físico de mi sitio de labores es óptimo?	94
Tabla 20 ¿El entorno físico de mi lugar de trabajo dificulta la labor que desarrollo?	95
Tabla 21 Resultados de la variable desempeño laboral	96

Tabla 22	Resultado de la dimensión responsabilidad en el trabajo	97
Tabla 23	¿Cumple con los tiempos dados para desarrollar sus funciones?	98
Tabla 24	¿Respeto el horario laboral asignado por la municipalidad?	99
Tabla 25	¿Los conocimientos que tiene cumple las expectativas a las necesidades del puesto?	100
Tabla 26	Resultados de la dimensión valores colectivos	101
Tabla 27	¿Los servidores aportan ideas relevantes para la mejorar la dependencia?	102
Tabla 28	¿Es cuidadoso con su imagen personal?	ee103
Tabla 29	¿Se muestra proactivo en el área de trabajo?	104
Tabla 30	Resultados de la dimensión estabilidad	105
Tabla 31	¿Ejecutan trabajos en grupo en municipalidad?.....	106
Tabla 32	¿Sabe escuchar y se comunica ante cualquier duda o dificultad?.....	107
Tabla 33	¿Tiene compromiso y eficiencia con las tareas asignadas?	108
Tabla 34	Prueba de normalidad	109
Tabla 35	Relación causal del clima organizacional en el desempeño laboral	110
Tabla 36	Relación causal del clima organizacional en la responsabilidad en el trabajo	111
Tabla 37	Relación causal del clima organizacional en los atributos personales.....	112
Tabla 38	Relación causal del clima organizacional en el compromiso	113

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados de la variable clima organizacional	77
Figura 2 Resultado de la dimensión relaciones interpersonales	78
Figura 3 ¿Cómo es el trato con los servidores públicos?.....	79
Figura 4 ¿Cómo es el trato entre los jefes y los servidores públicos?	80
Figura 5 ¿Considera que los servidores públicos cumplen con las normas o procedimientos de la municipalidad?	81
Figura 6 ¿Qué atributos personales destacan servidores públicos?	82
Figura 7 ¿El trato en las diferentes áreas dentro de la municipalidad es buena?.....	83
Figura 8 Resultados de la dimensión valores colectivos	84
Figura 9 ¿El trabajo en equipo con las diferentes áreas de la municipalidad es buena?	85
Figura 10 ¿Las diferentes áreas de la municipalidad responden bien a mis expectativas laborales?	86
Figura 11 ¿Cuándo las cosas no salen bien las diferentes áreas son rápidas de culpar a otras?	87
Figura 12 Resultados de la dimensión estabilidad.....	88
Figura 13 ¿La municipalidad despide al personal sin tener en cuenta su desempeño?	89
Figura 14 ¿La municipalidad brinda estabilidad laboral?.....	90
Figura 15 ¿La municipalidad contrata personal temporal?.....	91
Figura 16 Resultados de la dimensión disponibilidad de recursos	92
Figura 17 ¿Dispongo de un ambiente óptimo para realizar mis labores?	93
Figura 18 ¿El lugar físico de mi sitio de labores es óptimo?	94
Figura 19 ¿El entorno físico de mi lugar de trabajo dificulta la labor que desarrollo?	95
Figura 20 Resultados de la variable desempeño laboral.....	96
Figura 21 Resultado de la dimensión responsabilidad en el trabajo.....	97

Figura 22	¿Cumple con los tiempos dados para desarrollar sus funciones?.....	98
Figura 23	¿Respeto el horario laboral asignado por la municipalidad?.....	99
Figura 24	¿Los conocimientos que tiene cumple las expectativas a las necesidades del puesto?	100
Figura 25	Resultados de la dimensión valores colectivos	101
Figura 26	¿Los servidores aportan ideas relevantes para la mejorar la dependencia?	102
Figura 27	¿Es cuidadoso con su imagen personal?.....	103
Figura 28	¿Se muestra proactivo en el área de trabajo?	104
Figura 29	Resultados de la dimensión estabilidad.....	105
Figura 30	¿Ejecutan trabajos en grupo en la municipalidad?	106
Figura 31	¿Sabe escuchar y se comunica ante cualquier duda o dificultad?	107
Figura 32	¿Tiene compromiso y eficiencia con las tareas asignadas?.....	108

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis durante el período 2021. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel explicativo, método deductivo, diseño relacional causal. La población constó de 60 colaboradores, seleccionándose una muestra de 30 mediante un muestreo no probabilístico. Se utilizó la técnica de encuesta con un cuestionario de 23 preguntas, validado por juicio de expertos, y se evaluó la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. En cuanto a los resultados obtenidos, se observó que las edades de 31 a 40 años y 41 a 50 años predominan, representando el 46.7% y 33.3%, respectivamente, y el género masculino prevalece con un 56.7%. En relación al clima organizacional, el 30% de los servidores públicos está de acuerdo, mientras que un 10% muestra desacuerdo. Respecto al trato con los colaboradores, el 46.67% está de acuerdo, y en el trato entre jefes y servidores, el 53.33% está de acuerdo y el 33.33% totalmente de acuerdo. Los resultados revelaron una relación de influencia del clima organizacional en diversas dimensiones del desempeño laboral, siendo la "responsabilidad en el trabajo" la más destacada con un coeficiente de relación moderada de 0.606. En conclusión, se estableció que existe una influencia del clima organizacional en la responsabilidad en el trabajo de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, sugiriendo que un clima organizacional favorable influye positivamente en la responsabilidad laboral del personal.

Palabras Clave: Clima organizacional, desempeño laboral, compromiso, eficiencia y eficacia.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the influence of the organizational climate on the work performance of public servants in the District Municipality of Amarilis during the period 2021. The investigation was a quantitative approach, applicative type, explicative level, deductive method, non-linear design relational causal. The population consisted of 60 collaborators, selecting a sample of 30 through non-probabilistic sampling. The survey technique was used with a 23-question questionnaire, validated by expert judgment, and reliability was evaluated using Cronbach's alpha coefficient. Regarding the results obtained, it was observed that the ages of 31 to 40 years and 41 to 50 years predominate, representing 46.7% and 33.3%, respectively, and the male gender prevails with 56.7%. In relation to the organizational climate, 30% of public servants agree, while 10% disagree. Regarding the treatment with collaborators, 46.67% agree, and in the treatment between bosses and servants, 53.33% agree and 33.33% totally agree. The results reveal a relation influence between the organizational climate and various dimensions of job performance, with "responsibility at work" being the most with a relation coefficient of 0.606. In conclusion, it is established that there is a relationship between the organizational climate and the work responsibility of public servants in the District Municipality of Amarilis, suggesting that a favorable organizational climate positively influences the work responsibility of the staff.

Keywords: Organizational climate, work performance, work commitment, efficiency and efficacy.

INTRODUCCIÓN

El investigador, en la Municipalidad Distrital de Amarilis, en su constante búsqueda de fortalecer el rendimiento y bienestar de los servidores públicos, ha identificado la necesidad de indagar la relación causal de influencia del clima organizacional en el desempeño laboral durante el período 2021. Este estudio se enmarcó en la creciente importancia de comprender cómo los factores organizacionales impactan en la eficiencia y satisfacción laboral de los colaboradores del sector público. El clima organizacional, como constructo multidimensional, abarca diversas dimensiones que pueden influir en la percepción y actitud de los servidores públicos en su entorno de trabajo. Asimismo, el desempeño laboral, crucial para el logro de los objetivos institucionales, se ve influido por factores tanto individuales como contextuales.

Este estudio se estructura en seis capítulos, cada uno diseñado para abordar aspectos específicos relacionados con la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos. En el Capítulo I, Planteamiento del problema, se presenta y contextualiza la problemática que motiva esta investigación, identificando los desafíos y áreas de interés en relación con el clima organizacional y el desempeño laboral.

El Capítulo II, Marco Teórico, ofrece una revisión detallada de la literatura relevante, estableciendo el contexto conceptual necesario para comprender la relación causal de influencia del clima organizacional en el desempeño laboral. En el Capítulo III, Hipótesis y Variables, se presentan las hipótesis de investigación y las variables que fueron evaluadas para abordar el objetivo propuesto. La metodología utilizada para llevar a cabo la investigación fue detallada en el Capítulo IV, proporcionando información sobre el diseño de la investigación, la muestra, y los instrumentos utilizados para recopilar y analizar datos. Los resultados obtenidos se presentan en el Capítulo V, seguido por las Conclusiones y Recomendaciones en los capítulos siguientes.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Delimitación de la Investigación

1.1.1 Territorial

La investigación se llevó a cabo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, específicamente en el ámbito geográfico que abarca su jurisdicción. Esta delimitación territorial permitió enfocar el estudio en un contexto localizado, donde se buscó comprender la dinámica del clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los servidores públicos que forman parte de esta entidad municipal. La elección de este territorio se justificó por la relevancia de entender los factores que influyen en la administración pública a nivel distrital, así como por la disponibilidad de recursos para llevar a cabo la investigación de manera efectiva.

1.1.2 Temporal

La investigación se desarrolló durante el período correspondiente al año 2021. Esta delimitación temporal buscó capturar un momento específico en la dinámica organizacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis, permitiendo analizar cómo las condiciones y percepciones laborales variaron durante ese período. La elección de este intervalo temporal proporcionó una visión detallada y actualizada de las relaciones entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la entidad, permitiendo identificar posibles tendencias, cambios y patrones a lo largo del año.

1.1.3 Conceptual

La delimitación conceptual se enfocó en establecer claramente los términos y variables que fueron objeto de estudio. En este contexto, se definieron de manera precisa y operativa los elementos clave, tales como clima organizacional y desempeño laboral. Se establecieron los

límites y alcances de cada dimensión, como relaciones interpersonales, valores colectivos, responsabilidad en el trabajo, atributos personales y compromiso laboral, asegurando una comprensión unívoca de estos conceptos en el marco de la investigación. Esta delimitación conceptual permitió una interpretación coherente de los resultados y facilitó la comparación con investigaciones similares.

1.2 Planteamiento del problema

A nivel internacional, la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos es una problemática que afecta a muchas organizaciones gubernamentales y administraciones públicas en todo el mundo. La cultura organizacional desempeña un papel fundamental en esta dinámica, ya que sus valores, normas y prácticas pueden crear un ambiente laboral motivador o desmotivador. Cuando la cultura organizacional no fomenta la colaboración, la participación o el reconocimiento del trabajo bien hecho, se generan condiciones adversas que afectan negativamente el desempeño de los servidores públicos. (Bohórquez et al., 2020)

En España, el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) ha llevado a cabo diversos estudios y encuestas que abordan temas relacionados con el clima laboral en el sector público donde muestra que el 70% de servidores públicos refieren que es importante un buen clima organizacional para un mejor desempeño laboral. Estos estudios a menudo se centran en aspectos como la percepción de los empleados sobre el ambiente de trabajo, la satisfacción laboral, la motivación y la eficacia organizativa. (M. E. T. Pérez & Goya, 2019)

En muchos países de América Latina, existen desafíos en cuanto a la eficiencia, la productividad y la calidad de los servicios públicos. En Colombia, la problemática del clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos es un tema de relevancia que afecta a diversas entidades gubernamentales en el país. La cultura organizacional desempeña

un papel crucial en esta dinámica, ya que factores como la falta de transparencia, la politización de los cargos y la corrupción pueden generar un ambiente laboral poco propicio para el buen desempeño. Según un estudio realizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en 2020, el 38% de los empleados públicos en Colombia percibió casos de corrupción en sus instituciones, lo que impacta negativamente en la motivación y la confianza de los servidores públicos. (Cepal, 2020)

En Argentina, la problemática del clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos presenta desafíos significativos. La cultura organizacional en las instituciones públicas puede afectar el ambiente laboral y, por ende, el rendimiento de los empleados. Según un estudio realizado por el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP) en 2020, el 42% de los empleados públicos en Argentina consideró que la cultura organizacional en sus instituciones no promovía un clima laboral positivo. (Guerrero & Serey, 2019)

En Perú, la problemática del clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos es un tema de relevancia que afecta a diversas entidades gubernamentales en el país. La cultura organizacional desempeña un papel crucial en esta dinámica, ya que factores como la corrupción, la falta de transparencia y la politización de los cargos pueden generar un ambiente laboral poco propicio para el buen desempeño. Según el Índice de Percepción de la Corrupción 2021 de Transparencia Internacional, Perú obtuvo una puntuación de 37/100, lo que refleja la percepción de corrupción en el sector público peruano. (Salazar & Miller, 2019)

A nivel local, en la Municipalidad Distrital de Amarilis, se puede observar una serie de desafíos interrelacionados que afectan su funcionamiento y eficacia. En primer lugar, la falta de responsabilidad en el trabajo se manifiesta en la ausencia de un sistema claro de asignación

y seguimiento de tareas, lo que resulta en confusiones y falta de rendición de cuentas. Además, los atributos personales de los empleados no siempre se corresponden con las necesidades de la institución, debido a procesos de selección y ascenso poco basados en competencias, lo que puede llevar a la inadecuación de habilidades y valores. En segundo lugar, la carencia de compromiso se deriva de una comunicación interna insuficiente sobre los objetivos de la municipalidad, combinada con la ausencia de incentivos y oportunidades de desarrollo que motiven a los empleados a contribuir de manera proactiva. Abordar estos problemas requerirá una revisión profunda de los procesos de gestión, enfoque en la formación y selección adecuada del personal, así como una estrategia para fomentar un ambiente laboral más comprometido y alineado con los objetivos institucionales.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021?

1.3.2 Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en la responsabilidad del trabajo de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021?

PE2: ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en los atributos personales de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021?

PE3: ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el compromiso laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021?

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021.

1.4.2 Objetivos específicos

OE1: Determinar la influencia del clima organizacional en la responsabilidad de trabajo de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021.

OE2: Determinar la influencia del clima organizacional en los atributos personales de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021.

OE3: Determinar la influencia del clima organizacional en el compromiso de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021.

1.5 Justificación de la investigación

1.5.1 Justificación teórica

La justificación teórica de esta investigación radica en la necesidad de profundizar en el entendimiento de la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en el contexto específico de la Municipalidad Distrital de Amarilis durante el año 2021. A nivel

teórico, este estudio contribuyó al enriquecimiento de la literatura existente sobre factores organizacionales que impactan en el ámbito laboral, proporcionando una perspectiva única y contextualizada. La revisión exhaustiva de teorías y modelos relacionados con el clima organizacional y el desempeño laboral permitió la generación de conocimiento que pueda ser aplicado tanto en entornos municipales como en investigaciones futuras sobre gestión y administración pública.

1.5.2 Justificación práctica

Desde un punto de vista práctico, la investigación buscó proporcionar a la Municipalidad Distrital de Amarilis información valiosa y específica que pueda ser utilizada para mejorar las condiciones laborales y el rendimiento de sus servidores públicos. La comprensión detallada de cómo el clima organizacional influyó en el desempeño laboral y permitió a los líderes y gestores implementar estrategias efectivas de gestión, promoviendo un ambiente laboral positivo y eficiente. Esto, a su vez, pudo traducirse en una mayor productividad, satisfacción laboral y retención de talento, aspectos fundamentales para el éxito de cualquier entidad municipal.

1.5.3 Justificación metodológica

La elección de la metodología de investigación, que incluyó la aplicación de encuestas y análisis estadísticos, se justificó por su idoneidad para abordar las relaciones complejas entre variables como el clima organizacional y el desempeño laboral. La recopilación de datos cuantitativos permitió obtener resultados objetivos y generalizables, mientras que la metodología no experimental y transversal facilitó una comprensión específica del momento en estudio. La aplicación de técnicas como el coeficiente de relación contribuyó a revelar patrones y asociaciones significativas. En última instancia, la justificación metodológica se

apoyó en la robustez y eficacia de la metodología elegida para responder a los objetivos planteados en esta investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

El presente estudio se fundamenta en una revisión exhaustiva de antecedentes de investigación tanto a nivel nacional como internacional, centrándose en investigaciones y tesis que abordan la relación e influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral en contextos similares al de la Municipalidad Distrital de Amarilis. Estos antecedentes revelan la existencia de relaciones e influencias entre el clima organizacional y el desempeño laboral en diversos contextos. Sin embargo, la relevancia de este estudio radica en su aplicación específica a la Municipalidad Distrital de Amarilis, proporcionando evidencia empírica y conclusiones ajustadas a las características y dinámicas particulares de esta entidad. La comparación y adaptación de conocimientos provenientes de investigaciones previas permitió una comprensión más completa y contextualizada de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el ámbito municipal.

2.1.1 Artículos científicos

Juárez (2012) en la investigación “*Clima organizacional y satisfacción laboral*”, el objetivo principal del estudio fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal médico. El estudio utilizó métodos observacionales, transversales, descriptivos y analíticos en diferentes departamentos del Hospital General Regional No. 72 del Instituto Mexicano del Seguro Social. La muestra de encuestados estuvo compuesta por 230 personas, con una edad promedio de 35 años. Se utilizaron métodos estadísticos para analizar los resultados, como el coeficiente de correlación *t* de Student, Anova y Pearson. Los resultados mostraron un nivel moderado de satisfacción laboral (56,4 puntos) y de clima organizacional (143,8 puntos) de los empleados. Además, los resultados mostraron una correlación positiva entre la satisfacción laboral y el clima organizacional. Aunque no hubo

diferencias de género significativas, hubo una fuerte correlación entre las experiencias de los pacientes hospitalizados y las de los pacientes hospitalizados. En general, todos los grupos mostraron altos niveles de satisfacción laboral, excepto aquellos en puestos de nivel inferior que informaron niveles moderados de satisfacción laboral. En general, el estudio mostró que el nivel de satisfacción laboral y el ambiente organizacional del personal médico en el hospital de investigación era de moderado a alto. Además, el estudio también encontró correlaciones entre la antigüedad, el tipo de trabajo, la rotación laboral, la satisfacción laboral y el clima organizacional. Estos resultados pueden ayudar a mejorar las condiciones laborales en los centros de atención sanitaria.

Pedraza (2018) en el artículo *“El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la perspectiva de los recursos humanos”*, el objetivo principal de este estudio fue examinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral desde la perspectiva del empleado. en organizaciones públicas y privadas. El método de investigación utilizado fue de enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo: el cuestionario fue administrado a una muestra seleccionada de 133 empleados de organizaciones que solicitaron participar en el estudio. Se utilizaron estadísticas descriptivas para detallar las preguntas de muestra. Se utilizó un análisis factorial exploratorio para identificar los determinantes de la satisfacción y el clima laboral, y se utilizó un análisis de regresión para evaluar la relación entre estos dos constructos. Los resultados de la encuesta mostraron que el 43% de los encuestados eran hombres y el 57% mujeres. La mayoría de los encuestados tenían entre 26 y 33 años, estaban casados y tenían una licenciatura. Además, el 90,3% tiene experiencia laboral de 1 a 10 años. En cuanto a la situación del mercado laboral, el 31,6% afirmó ser sindicalista, el 47,4% eran empleados de confianza y el 21% eran empleados de subcontratas. Además, la mayoría trabaja en organizaciones públicas (74,4%), especialmente en el sector de servicios educativos (45,1%). En resumen, tres de los ocho factores identificados

en el análisis del clima organizacional, a saber, la identidad, el apoyo y el clima de atención, tienen una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral. Se ha demostrado que estos componentes son determinantes importantes para explicar el bienestar de los empleados en las organizaciones, lo que significa que la administración debe centrarse en mejorar el bienestar de los empleados, promover el compromiso organizacional y establecer políticas y prácticas de recursos humanos que se centren en estos tres componentes. Se ha identificado que los factores del clima organizacional tienen un impacto positivo en la satisfacción laboral tanto interna como externa.

Campos et al. (2019) en el artículo "*Ingresos y productividad laboral de enfermeras en institutos especializados*", el propósito general del estudio fue determinar la relación entre la rotación y la productividad laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Oftalmología. Médico "Francisco Contreras Campos". Se utilizó un enfoque no experimental, correlacional, prospectivo y transversal, con una muestra no probabilística por conveniencia de 33 enfermeras. Se utilizaron dos instrumentos para recolectar datos: un cuestionario que midió la rotación de empleados y un formulario de evaluación del desempeño laboral que consta de 21 ítems que miden seis dimensiones. La relación entre la rotación de empleados y el desempeño laboral se determinó mediante la prueba de chi-cuadrado de Pearson. En cuanto a los resultados, se destaca que la rotación de personal en la mayoría de los casos es insuficiente sin tener en cuenta aspectos relacionados con el empleado y su entorno. El 58,6% de la rotación fue considerada neutral, lo que indica que los enfermeros la consideraron un hecho habitual en su lugar de trabajo. Las calificaciones propias y de los compañeros reflejaron puntuaciones similares, siendo la mayoría calificadas como promedio. Sin embargo, las calificaciones de los supervisores estaban relacionadas principalmente con el desempeño promedio. No existe una relación significativa entre la rotación de empleados y el desempeño laboral. En resumen, se encontró que la rotación de enfermeras en el Instituto Nacional de Oftalmología era inadecuada

y carecía de un enfoque centrado en el personal. Aunque el desempeño laboral general se calificó como moderado, no hubo una relación estadísticamente significativa entre la rotación laboral y el desempeño laboral de estos profesionales.

Quispe (2015) en la investigación “*Ambiente organizacional y productividad laboral en el Área Urbana de Pacucha, Andahuaylas, 2015*”, el objetivo general del estudio fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el municipio distrital de Pacucha de Andahuaylas en el año 2015. El método utilizado es adecuado para estudios cuantitativos y para investigaciones correlacionales transversales y no experimentales. La población del estudio incluyó a empleados municipales de todos los niveles, con un total de 64 participantes, utilizando una muestra de población equivalente. El instrumento utilizado fue un cuestionario estructurado y los resultados se analizaron mediante estadística descriptiva. Como resultado, la mayoría de los encuestados eran hombres (68,75%) y el 48,44% eran profesionales. En cuanto a la edad, el 34,38% tenía entre 19 y 29 años. En cuanto al clima organizacional, el 57,81% afirmó nunca haber experimentado un ambiente favorable. En cuanto a la comunicación interpersonal, el 37,5% afirmó rara vez lograr una comunicación adecuada. En cuanto a la independencia en la toma de decisiones, el 56,25% afirmó no haberla tenido nunca. Respecto a la motivación laboral, el 59,36% afirmó nunca haber experimentado eso. Cuando se trata de eficiencia en el trabajo, el 34,4% dice que nunca es suficiente. En cuanto a la productividad, el 34,38% afirmó que nunca alcanza la productividad que desea. Los resultados de la correlación muestran una relación directa moderada y positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0,743 y un valor p inferior a 0,01, lo que indica un alto nivel de significancia. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Municipio Andahuaylas del Distrito de Pacucha en el año 2015.

Sum (2012) en el estudio “*La relación entre motivación y desempeño laboral*”, el objetivo general de este estudio fue determinar la influencia de la motivación en el desempeño de los ejecutivos de empresas de alimentos en la Zona 1 de Quetzaltenango. El método utilizado fue descriptivo, utilizándose una muestra de 34 empleados administrativos, utilizando una escala Likert y una escala de motivación psicosocial. Los resultados muestran que el personal administrativo desempeña adecuadamente sus funciones: el 41% está de acuerdo y el 59% completamente de acuerdo. Las revisiones de desempeño ayudaron a abordar las debilidades de desempeño: el 44% está de acuerdo y el 50% está totalmente de acuerdo. El 65% de los encuestados afirmó que la formación recibida fue adecuada. En cuanto a la motivación, el 50% dijo que su jefe los empuja a mejorar su desempeño. El 73% de los empleados piensa que la motivación proporcionada por la empresa contribuirá a mejorar la productividad. Sin embargo, la motivación para desempeñarse bien generó un 41% de acuerdo y un 38% de desacuerdo. Cuando se trata de la posibilidad de avanzar, el 56% está de acuerdo y el 38% totalmente de acuerdo. En conclusión, se encontró que la motivación afecta significativamente la productividad laboral de los empleados que administran una empresa de alimentos en la Zona 1 de Quetzaltenango, demostrando la importancia de los factores motivacionales en la productividad laboral.

Uria (2011) en la tesis “*El clima organizacional y su impacto en la productividad de los empleados de Andelas Cía Ltda. Ciudad de Ambato*”, el objetivo general de este estudio fue determinar el impacto del clima organizacional en la productividad de los colaboradores de Andelas Cía. Oh. Se utilizó un enfoque cualitativo, método documental-bibliográfico, descriptivo, explicativo y correlacional, con un total de 36 colaboradores de Andelas Cía. Oh. En referencia a este hallazgo, se destacó que el 58% de los empleados estaban casados, lo que demostraba responsabilidades familiares. El 61% tenía educación secundaria y el 39% tenía educación universitaria, demostrando un nivel de conocimientos suficiente. En cuanto al

liderazgo, el 58% lo calificó como bueno, aunque el 28% lo calificó como malo, lo que sugiere áreas de mejora. Las solicitudes para puestos de liderazgo recibieron un 83% de aceptación. Cuando se trata de motivación, el 93% cree que es importante realizar el trabajo. Sin embargo, existe insatisfacción con el reconocimiento ya que el 47% prefiere el reconocimiento público. Se encontró que existe insatisfacción con el clima organizacional, lo que afecta negativamente el desempeño laboral. El liderazgo autocrático, la falta de reconocimiento y la falta de espíritu de equipo son áreas que necesitan mejorar. Los gerentes creen que el desempeño laboral es promedio y no cumple con las expectativas para lograr las metas organizacionales.

Lizárraga (2011) realizó el estudio *“La correlación entre el clima laboral y el desempeño laboral en las empresas colombianas”*. El método de investigación utilizado fue una revisión de la literatura centrándose específicamente en las universidades privadas de Medellín. El estudio encontró que el 58% de los encuestados estaban casados y el 61% tenía educación secundaria. En cuanto al liderazgo, el 58% lo calificó como bueno y el 28% como malo, indicando áreas de mejora. El liderazgo compartido recibió un 83% de aprobación. Los empleados también creen que la motivación juega un papel importante en el desempeño laboral: el 93% dice que es muy importante. Sin embargo, todavía hay insatisfacción con el reconocimiento: el 47% prefiere el reconocimiento público. Las investigaciones muestran que el clima organizacional negativo conduce a la insatisfacción, lo que a su vez afecta negativamente el desempeño laboral. Se identificaron áreas de mejora como liderazgo autocrático, falta de reconocimiento y falta de espíritu de equipo. Los gerentes creen que el desempeño laboral es promedio y no cumple con las expectativas para lograr las metas organizacionales.

Ordinola (2015) presentó el estudio *“Los elementos más importantes del clima organizacional”*, incluyendo el reconocimiento al esfuerzo de los gerentes, la conciencia de la

comunidad educativa, la comunicación entre los empleados, la satisfacción laboral, el compromiso del profesorado y el espíritu de equipo. El objetivo principal fue potenciar estos elementos para crear un ambiente de trabajo positivo caracterizado por la seguridad, el respeto y la confianza en la organización.

2.1.2 Tesis nacionales e internacionales

Quispe (2015) realizó la investigación “*Determinación de la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la UNE*”. El objetivo general del estudio fue establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los empleados del Centro de Idiomas de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. El enfoque adoptado fue cuantitativo, no experimental y correlacional transaccional, utilizando como instrumento los cuestionarios y como método la observación. Los resultados muestran que el 73,75% de los encuestados cree que la comunicación en el lugar de trabajo se produce de forma ocasional. En cuanto al liderazgo, el 78,75% afirmó observarlo de vez en cuando. En cuanto a las relaciones interpersonales, el 70% opina que existe solidaridad, cooperación, amistad y comunicación directa entre empleados y superiores. En cuanto a la eficiencia en el trabajo, el 73,25% piensa que es media. Las investigaciones demuestran que existe una relación directa y positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el centro de idiomas extranjeros de la Universidad Nacional de Educación. Esto significa que las condiciones climáticas en una organización tienen un impacto directo en el desempeño de los funcionarios.

Sum (2012) realizó la tesis “*El impacto del clima laboral y la satisfacción laboral en el rendimiento académico en escuelas secundarias de Barrios Altos Lima*”. Este estudio fue diseñado como un estudio no experimental, transversal, de causa y efecto y 103 docentes fueron seleccionados aleatoriamente mediante el método de muestreo probabilístico. Se utilizaron tres cuestionarios validados con coeficientes de confiabilidad aceptables para medir la satisfacción

laboral, el ambiente laboral y la eficacia docente. Los resultados del análisis muestran que tanto el clima laboral como la satisfacción laboral tienen un impacto significativo en el desempeño laboral de los docentes de secundaria de Barrios Altos Lima. Además, se rechazó la hipótesis nula. El nivel previsto de clima laboral docente y satisfacción laboral es del 54,2%, lo que sugiere que diferentes aspectos del ambiente laboral docente y la satisfacción laboral influyen en la calidad de la enseñanza. Con base en los resultados del estudio, se concluyó que la satisfacción personal y un ambiente laboral positivo pueden jugar un papel decisivo en el desempeño educativo de los docentes de secundaria de Barrios Altos Lima. Por lo tanto, el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral fueron identificados como factores importantes que influyen en el desempeño laboral de los docentes de secundaria, destacando la importancia de una cultura laboral positiva y la satisfacción personal.

Uria (2011) en el estudio *“La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en Andelas CÍA”*. Específicamente se analizó la relación entre clima organizacional y desempeño de los empleados en INSERCO S.A. Ambato, Ecuador. El método fue un diseño no experimental, causal y transversal con un tamaño de muestra de 103 participantes seleccionados al azar. Se evaluó el clima laboral, la satisfacción laboral y el desempeño docente mediante el cuestionario validado y se obtuvieron coeficientes de confiabilidad aceptables. Según los resultados, la mayoría de INSERCO S.A. hombres jóvenes, ven esta organización como un buen lugar para trabajar. Sin embargo, se han identificado algunas oportunidades, como la falta de información, la comunicación interna ineficaz y la falta de participación en la toma de decisiones. También revela un clima organizacional autoritario que requiere una mayor motivación y relaciones interpersonales. La investigación concluyó que en INSERCO S.A. existe un clima organizacional autoritario y que hay mejoras significativas en áreas como la comunicación interna, la participación en la toma de decisiones y el desarrollo profesional de

los empleados. Estos aspectos pueden afectar negativamente el desempeño laboral y la satisfacción de los empleados en la organización.

Ordinola (2015) en el estudio "*Clima organizacional y productividad de los empleados de Lacedos Trujillo Arianna, Trujillo - 2020*", buscó establecer una correlación entre el clima organizacional y la productividad de los empleados de Lacedos Trujillo Arianna en el año 2020. Esta investigación no fue experimental e involucró a 23 empleados que participaron en el estudio mediante encuestas y cuestionarios. Los datos recopilados pasaron la prueba de normalidad, lo que indica que los datos se distribuyeron normalmente. La correlación de Pearson muestra una relación positiva moderada ($r = 0,522$) entre el clima organizacional y el desempeño laboral con un nivel de significancia estadística de 0,011, lo que sugiere que un mejor clima organizacional está fuertemente relacionado con un mejor desempeño laboral. La mayoría de los empleados (65%) califican el clima organizacional y la productividad como altos (83%). El estudio también encontró una correlación positiva moderada entre el liderazgo y el desempeño laboral ($r = 0,527$), lo que sugiere que un mejor liderazgo es directamente proporcional a un mejor desempeño laboral, con una significación estadística de 0,010. Por lo tanto, el estudio encontró una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral en Lacedos Trujillo Arianna. Por lo tanto, un ambiente de trabajo positivo es muy importante para aumentar la productividad de los empleados, enfatizando la importancia de tener buenas prácticas de liderazgo y un ambiente organizacional armonioso.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable: *Clima organizacional*

2.2.1.1 Definición

García et al. (2020) incidieron que, el clima organizacional hace una especialidad del ambiente que existe un número de las personas de una agencia, que está conectado con el diploma de motivación que adquieren los empleados, también es muy favorable mientras se concede la satisfacción de los deseos privados y la elevación moral de los miembros de la agencia y por lo tanto puede ser terrible mientras no satisface estos deseos.

Según la perspectiva de Ferreiro (2016), el clima organizacional se refiere al entorno psicológico más predominante que los empleados perciben y encuentran dentro de una empresa. Este entorno específico está formado por una combinación de diferentes elementos, incluida la calidad de la comunicación dentro de la organización, el estilo de liderazgo al que se adhiere la dirección y las estrategias y políticas de recursos humanos que se implementan.

La definición de Hernández (2021) respecto al clima organizacional, implica las percepciones generales que los trabajadores tienen sobre su entorno laboral, tanto tangibles como intangibles. Esto abarca una amplia gama de aspectos, como la confianza en la gestión, el trabajo en equipo entre compañeros y la eficacia de las políticas de gestión de recursos humanos.

López et al. (2018) caracterizan el clima organizacional como la percepción generalizada de la cultura de una organización. Esta percepción caracteriza a la forma en que los empleados se comunican, interactúan y muestran dedicación hacia su trabajo. El clima organizacional descrito por Denison transmite la identidad y los principios fundamentales de la organización.

La opinión de Abad & Castillo (2018) es que el clima organizacional se relaciona con los valores, comportamientos y expectativas compartidos que existen dentro de una organización. Las percepciones de los empleados con respecto a su entorno laboral están influenciadas por este clima, sentando las bases para la cultura organizacional general.

Según Moreno (2017) el clima organizacional es la visión general y la reacción emocional de los empleados ante su lugar de trabajo. Enfatiza la importancia de la coherencia entre las expectativas de un individuo y la realidad de la organización, ya que esta coherencia afecta la satisfacción y la dedicación de los empleados.

Rajadell (2019) menciona que, el clima organizacional es una variable de espléndida significación para el placer individual, ya que el impacto del clima organizacional en el deleite del proceso varía según el tipo de clima y el tipo de placer que cada empleado obtiene dentro de la organización”.

Anton (2020) incide que, el clima organizacional es el conjunto de particularidades perdurables que describen a un organismo, lo diferencian de otros e influyen significativamente en la conducta de cada empleado dentro de la organización.

2.2.1.2 Modelos y teorías relacionadas con el clima organizacional

Camacho (2021) presenta los siguientes modelos:

Teoría de Campo de Lewin: desarrollada por el psicólogo Kurt Lewin, postula que el comportamiento humano está determinado por la interacción entre la persona y su entorno. En el contexto del clima organizacional, esta teoría implica que el ambiente psicológico en el lugar de trabajo influye directamente en el comportamiento y la productividad de los empleados. La aplicación práctica de esta teoría sugiere que modificar factores específicos del entorno laboral puede tener un impacto positivo en el comportamiento y la satisfacción de los empleados.

Modelo de Competencia Humana de Likert: propuesto por Rensis Likert, clasifica las organizaciones en cuatro sistemas: explotador, paternalista, consultivo y participativo. En el contexto del clima organizacional, este modelo destaca la importancia de la estructura organizativa en el comportamiento y rendimiento de los empleados. Likert sugiere que un clima organizacional participativo, donde la toma de decisiones es compartida, contribuye a un ambiente más favorable para la productividad y la satisfacción laboral.

Teoría del Ajuste Personal de Schneider: desarrollada por Karlene Schneider, postula que el clima organizacional se forma a través de la interacción entre las expectativas individuales de los empleados y las percepciones de la organización. En el contexto del clima organizacional, esta teoría resalta la importancia de alinear las expectativas individuales con la realidad organizacional para promover un ambiente de trabajo positivo y fomentar la satisfacción laboral.

Modelo de Competing Values Framework de Quinn y Rohrbaugh: propuesto por Cameron y Quinn, identifica cuatro tipos de culturas organizacionales: Clan, Adhocracia, Mercado y Jerarquía. Este modelo sugiere que la cultura organizacional influye en el clima organizacional, y cada tipo de cultura tiene características y enfoques únicos. Comprender la cultura predominante en una organización facilita la comprensión del clima organizacional y ayuda en el diseño de estrategias para mejorar la efectividad y el desempeño.

Modelo Integrador de Clima y Cultura Organizacional de Denison: combina las dimensiones de clima y cultura organizacional en un enfoque integral. Denison identifica cuatro dimensiones clave: Involucramiento, Consistencia, Adaptabilidad y Misión. En este modelo, un clima organizacional positivo se logra cuando existe una misión compartida, coherencia entre las prácticas y comportamientos, adaptabilidad al cambio y un alto nivel de involucramiento de los empleados. (pp. 16-23)

2.2.1.3 Indicadores y medición del clima organizacional

Aramburú (2018) refiere que la medición del clima organizacional se revela como una herramienta esencial para comprender la experiencia laboral de los empleados y para identificar áreas susceptibles de mejora dentro de una organización. Entre los instrumentos de medición más destacados se encuentran las encuestas de clima organizacional, que emplean preguntas estructuradas para evaluar aspectos clave como la satisfacción laboral, la comunicación interna, el liderazgo y el ambiente laboral. Además de las encuestas, las entrevistas individuales y grupales ofrecen una oportunidad valiosa para obtener información cualitativa más profunda sobre la percepción de los empleados.

En la evaluación del clima organizacional, se consideran diversos indicadores clave. La satisfacción laboral se erige como un indicador fundamental, explorando la relación con colegas, la percepción de reconocimiento y oportunidades de desarrollo. La eficacia de la comunicación interna, el liderazgo, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo también se encuentran entre los indicadores esenciales. La medición de estos indicadores permite a las organizaciones obtener una comprensión detallada de la dinámica interna y la percepción de los empleados.

Es crucial reconocer que varios factores pueden influir en el clima organizacional. La cultura organizacional, que engloba los valores, normas y creencias compartidos, juega un papel determinante. Además, los períodos de cambio organizacional y la calidad de las relaciones interpersonales dentro del equipo también impactan significativamente en el clima. Evaluar estos factores proporciona una visión integral de la influencia de la cultura y las relaciones en la percepción del entorno laboral.

En términos de métodos de análisis de datos, se emplea tanto el análisis estadístico como el análisis cualitativo. El primero permite examinar tendencias, correlaciones y

comparaciones entre diferentes grupos de empleados. Por otro lado, el análisis cualitativo profundiza en las respuestas de las entrevistas y otros datos cualitativos, ofreciendo una comprensión más rica y detallada de las percepciones y experiencias de los empleados. Además, la comparación con benchmarking externos o resultados previos proporciona una perspectiva valiosa sobre el progreso y la posición relativa de la organización en relación con otras. (pp. 25-29)

2.2.1.4 Modelos de clima organizacional

Contreras (2012) indica que los modelos de clima organizacional son formas de explicar la estructura y funcionamiento del clima organizacional. Estos modelos se basan en diferentes teorías y enfoques, y utilizan diferentes métodos de investigación.

Modelos unidimensionales

Los modelos unidimensionales de clima organizacional consideran que el clima organizacional es una sola dimensión, que puede medirse a través de una sola variable. El modelo más conocido de este tipo es el modelo de Likert, que mide el clima organizacional a través de la dimensión "participación".

Modelos multidimensionales

Los modelos multidimensionales de clima organizacional consideran que el clima organizacional está compuesto por varias dimensiones. Estas dimensiones pueden ser independientes o interdependientes.

Uno de los modelos multidimensionales más conocidos es el modelo de Litwin y Stringer, que mide el clima organizacional a través de seis indicadores:

- Estructura: El grado en que las reglas, procedimientos y políticas están claramente definidas y se aplican de manera consistente.
- Iniciativa: El grado en que los empleados tienen la oportunidad de participar en la toma de decisiones.
- Recompensa: El grado en que los empleados creen que su trabajo es valorado y que son recompensados de manera justa.
- Claridad de los objetivos: El grado en que los empleados entienden los objetivos de la organización.
- Equidad: El grado en que los empleados creen que son tratados de manera justa.
- Apoyo social: El grado en que los empleados sienten que son apoyados por sus compañeros de trabajo y supervisores.

Otro modelo multidimensional conocido es el modelo de Schneider (1975), que mide el clima organizacional a través de cuatro dimensiones:

- Claridad: El grado en que los empleados tienen una comprensión clara de los objetivos, políticas y procedimientos de la organización.
- Afirmación: El grado en que los empleados se sienten valorados y aceptados por la organización.
- Control: El grado en que los empleados sienten que tienen control sobre su trabajo.
- Calidez: El grado en que los empleados sienten que la organización es un lugar agradable para trabajar.

Modelos de contingencia

Los modelos de contingencia de clima organizacional consideran que el clima organizacional está influenciado por factores externos a la organización, como el entorno competitivo, la tecnología o la cultura.

Uno de los modelos de contingencia más conocidos es el modelo de Lawrence y Lorsch, que considera que el clima organizacional debe ser adaptable al entorno competitivo de la organización.

Otro modelo de contingencia conocido es el modelo de Burns y Stalker (1961), que considera que el clima organizacional debe ser flexible o rígido, según el grado de estabilidad del entorno competitivo.

Modelos de percepción

Los modelos de percepción del clima organizacional consideran que el clima organizacional es una construcción subjetiva, que depende de la percepción de los miembros de la organización.

Uno de los modelos de percepción más conocidos es el modelo de Litwin y Stringer (1968), que considera que el clima organizacional es una percepción que los empleados tienen de la organización.

Otro modelo de percepción conocido es el modelo de Schneider (1975), que considera que el clima organizacional es una percepción que los empleados tienen de su entorno de trabajo.

2.2.1.5 Factores que influyen en el clima organizacional

Palma (2020) los factores que influyen en el clima organizacional se pueden clasificar en dos categorías: factores internos y factores externos.

Factores internos

Los factores internos son aquellos que se encuentran dentro de la organización y que pueden influir en el clima organizacional. Algunos de los factores internos más importantes son los siguientes:

La cultura organizacional: Es el conjunto de valores, creencias y normas que comparten los miembros de una organización. La cultura organizacional influye en el clima organizacional, ya que determina cómo se perciben y se interpretan las cosas dentro de la organización.

El liderazgo: Es el proceso de influir en los demás para que trabajen con entusiasmo para alcanzar los objetivos comunes. El liderazgo influye en el clima organizacional, ya que los líderes pueden crear un ambiente de trabajo positivo y motivador.

Las políticas y procedimientos: Son las reglas y regulaciones que rigen el funcionamiento de la organización. Las políticas y procedimientos influyen en el clima organizacional, ya que pueden ser percibidas como justas o injustas, claras u oscuras.

Las prácticas de gestión: Son las formas en que los gerentes interactúan con los empleados. Las prácticas de gestión influyen en el clima organizacional, ya que pueden ser percibidas como justas o injustas, participativas o autoritarias.

Los recursos humanos: Son las personas que trabajan en la organización. Los recursos humanos influyen en el clima organizacional, ya que sus características y comportamientos pueden crear un ambiente de trabajo positivo o negativo.

Factores externos

Los factores externos son aquellos que se encuentran fuera de la organización y que pueden influir en el clima organizacional. Algunos de los factores externos más importantes son los siguientes:

El entorno competitivo: Es el conjunto de fuerzas que actúan en el entorno de la organización y que pueden afectar su desempeño. El entorno competitivo influye en el clima organizacional, ya que las organizaciones que operan en entornos competitivos necesitan ser más adaptables y flexibles.

La tecnología: Es el conjunto de conocimientos y herramientas que se utilizan para producir bienes y servicios. La tecnología influye en el clima organizacional, ya que puede cambiar la forma en que las personas trabajan y se relacionan entre sí.

La cultura social: Es el conjunto de valores, creencias y normas que comparten las personas en una sociedad. La cultura social influye en el clima organizacional, ya que las organizaciones que operan en sociedades con valores positivos, como la equidad y la justicia, tienden a tener un mejor clima organizacional. (pp. 16-23)

2.2.1.6 Importancia del clima organizacional en el contexto laboral

Ekvall (2019) refiere que el clima organizacional desempeña un papel crucial en el contexto laboral, ya que influye directamente en la calidad de la experiencia laboral de los empleados y en el rendimiento general de la organización. Comprender la importancia de un

clima organizacional saludable es esencial para diseñar estrategias efectivas de gestión de recursos humanos y mejorar la efectividad organizativa:

Impacto en la satisfacción laboral: Un clima organizacional positivo está estrechamente relacionado con niveles más altos de satisfacción laboral. Cuando los empleados perciben un ambiente de trabajo favorable, con buenas relaciones interpersonales, comunicación efectiva y oportunidades de desarrollo, es más probable que se sientan satisfechos en sus roles, lo que contribuye a la retención del talento y a un ambiente laboral armonioso.

Fomento de la productividad: Un clima organizacional positivo se asocia con un aumento en la productividad laboral. Los empleados que se sienten valorados, apoyados y motivados tienden a ser más comprometidos con sus tareas y, por lo tanto, son más propensos a alcanzar metas y objetivos establecidos. La productividad aumenta cuando existe un equilibrio adecuado entre desafíos laborales y apoyo organizacional.

Mejora del compromiso y la lealtad: El clima organizacional influye directamente en el nivel de compromiso de los empleados. Un ambiente laboral positivo, donde los valores y objetivos de la organización se alinean con los individuales, fomenta un mayor compromiso. Los empleados comprometidos son más leales a la organización, lo que reduce la rotación de personal y contribuye a la estabilidad y continuidad en el equipo.

Reducción del ausentismo y estrés laboral: Un clima organizacional negativo puede contribuir al ausentismo y al estrés laboral. Ambientes caracterizados por conflictos, falta de comunicación y desconfianza pueden aumentar la presión sobre los empleados, afectando negativamente su salud mental y física. Un clima organizacional positivo, en cambio, crea un entorno de trabajo menos estresante y contribuye a la reducción del ausentismo.

Facilitación del desarrollo y la innovación: Un clima organizacional positivo promueve la creatividad y la innovación. Cuando los empleados se sienten cómodos expresando sus ideas y enfrentando desafíos sin temor a represalias, la organización se beneficia de la diversidad de pensamiento y la generación de soluciones innovadoras.

Atracción de talentos: Organizaciones con un clima positivo son más atractivas para nuevos talentos. La reputación de la organización como un lugar donde los empleados son valorados y se les brinda un entorno de trabajo saludable puede ser un factor determinante en la elección de profesionales talentosos al considerar oportunidades laborales. (pp. 15-21)

2.2.1.7 Dimensiones del clima organizacional

Reinoso et al. (2023) definen la medición del clima organizacional como un clima exploratorio autoritario, que perjudica a la empresa ya que se basa en la falta de confianza y seguridad con su personal. En este tipo de entorno, la toma de decisiones está únicamente en manos de la alta dirección y no se tienen en cuenta las opiniones de los empleados. Con frecuencia se utilizan castigos, amenazas y métodos basados en el miedo, lo que lo convierte en un ambiente de trabajo tóxico y controlador.

Relaciones interpersonales:

Las relaciones interpersonales constituyen una dimensión crucial del clima organizacional. En un entorno laboral saludable, las interacciones entre colegas y superiores son fundamentales para la creación de un ambiente colaborativo. La calidad de las relaciones interpersonales influye directamente en la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia de los empleados. La presencia de comunicación efectiva, respeto mutuo y apoyo entre los miembros del equipo contribuye a un clima positivo. Además, estas relaciones sólidas pueden fomentar la resolución eficiente de conflictos y fortalecer la cohesión del equipo, elementos esenciales para un clima organizacional favorable.

Valores colectivos:

La dimensión de valores colectivos se centra en la alineación de los valores individuales y organizacionales. Cuando los empleados comparten los valores fundamentales de la organización, se crea un sentido de propósito y coherencia en el trabajo. La identificación con los valores de la empresa fortalece la cultura organizacional y contribuye a la construcción de un clima positivo. Esta dimensión también implica la coherencia entre lo que la organización promueve como sus valores y la percepción que los empleados tienen de la práctica diaria. La congruencia entre los valores individuales y organizacionales facilita la construcción de un ambiente laboral enriquecedor.

Estabilidad:

La estabilidad en el clima organizacional se relaciona con la consistencia y la predictibilidad en las prácticas y políticas organizacionales. Un entorno laboral estable transmite seguridad y reduce la incertidumbre entre los empleados. La percepción de estabilidad está vinculada a la confianza en la dirección y en la seguridad laboral. La claridad en las expectativas, políticas y procesos internos contribuye a un clima organizacional estable. Cuando los empleados pueden prever el curso de las acciones de la organización, se sienten más seguros, lo que impacta positivamente en la satisfacción laboral y en la disposición para enfrentar desafíos.

Disponibilidad de recursos:

La disponibilidad de recursos es una dimensión crítica que influye en la percepción de los empleados sobre su capacidad para realizar eficientemente sus tareas. Cuando los recursos, ya sean tecnológicos, financieros o de otro tipo, están fácilmente accesibles, los empleados experimentan un mayor grado de eficacia en su trabajo. Esta dimensión también abarca la

percepción de apoyo y respaldo por parte de la organización en términos de desarrollo profesional y personal. La garantía de recursos adecuados no solo mejora el desempeño laboral, sino que también contribuye a la sensación de valoración por parte de la organización, fortaleciendo así el clima organizacional.

2.2.2 Variable: Desempeño laboral

2.2.2.1 Definición

La Teoría del Desempeño Laboral aborda la complejidad de los factores que influyen en la efectividad y productividad de los empleados dentro de una organización. En su esencia, se centra en comprender cómo los individuos realizan sus tareas asignadas y cómo las organizaciones pueden optimizar ese rendimiento. Esta teoría se basa en la premisa de que el desempeño laboral es un fenómeno multidimensional que va más allá de la simple ejecución de tareas y abarca aspectos como la motivación, las habilidades individuales y las condiciones de trabajo. (Velasco, 2019)

Mesa (2019) define el desempeño laboral como la medida en la cual los empleados cumplen con los requisitos y expectativas establecidos por sus roles ocupacionales. Según Locke, el desempeño laboral va más allá de la ejecución de tareas; implica la capacidad de los empleados para alcanzar metas específicas y contribuir al logro de los objetivos organizacionales. Para Meza, la motivación es un factor clave que influye en el desempeño, ya que los empleados altamente motivados tienden a esforzarse más y mostrar un rendimiento laboral superior.

En el marco teórico de Blanch (2019) el desempeño laboral se vincula estrechamente con la fijación de metas y la autorregulación. Los individuos establecen metas específicas y utilizan la retroalimentación para ajustar continuamente su comportamiento, mejorando así su rendimiento. Además, Locke destaca la importancia de la percepción de equidad en el lugar de

trabajo, argumentando que la equidad en la distribución de recompensas también afecta significativamente el desempeño laboral.

Monereo (2020) concibe el desempeño laboral como el resultado de la interacción entre la capacidad de un individuo y su motivación para llevar a cabo una tarea específica. En la perspectiva de Latham, la fijación de metas desempeña un papel central en el impulso del rendimiento. Según él, establecer metas desafiantes y específicas motiva a los empleados a esforzarse más, mejorando así su desempeño.

En el enfoque de Alcober (2020) el desempeño laboral no solo se trata de habilidades técnicas, sino también de la aplicación de esfuerzos intencionales y dirigidos hacia metas específicas. La retroalimentación continua y la autorregulación son elementos clave en su conceptualización del desempeño. La capacidad de los empleados para recibir y utilizar la retroalimentación de manera constructiva impacta directamente en su capacidad para mejorar y mantener un alto nivel de desempeño.

Desde la perspectiva de Benito (2018) reconocido psicólogo organizacional, el desempeño laboral se define como el logro de los resultados esperados en el trabajo, considerando tanto la eficiencia como el bienestar del individuo. Benito, la experiencia de trabajo positiva y la satisfacción son componentes esenciales del desempeño laboral. Argumenta que un rendimiento laboral efectivo implica no solo cumplir con las expectativas de la organización sino también mantener un nivel de bienestar subjetivo en el proceso.

Sternfeld (2019) el desempeño laboral se relaciona con la calidad de vida en el trabajo y la satisfacción intrínseca. Aspectos como la autonomía, la retroalimentación positiva y la conciliación entre trabajo y vida personal contribuyen al bienestar en el trabajo y, por ende, al desempeño laboral. Sternfeld aboga por un enfoque integral que considere tanto los resultados organizacionales como la calidad de la experiencia laboral del individuo.

Pérez & Fol (2020) definen el desempeño laboral como el resultado de las necesidades y motivadores individuales de los empleados. Según los autores, las necesidades humanas fundamentales, como la necesidad de logro, poder y afiliación, influyen en la forma en que los individuos abordan sus tareas laborales. En su teoría de la motivación, destaca la importancia de comprender las motivaciones intrínsecas de los empleados para mejorar su rendimiento.

En el enfoque de Coronado (2022) el desempeño laboral está estrechamente ligado a la identificación y satisfacción de las necesidades individuales. Los empleados que encuentran significado y propósito en su trabajo están más inclinados a desempeñarse bien. Coronado sostiene que comprender y alinear las tareas laborales con las motivaciones individuales es esencial para optimizar el desempeño.

Chicano (2023) refiere a Douglas McGregor, conocido por sus teorías X e Y sobre la gestión, conceptualiza el desempeño laboral como el resultado de la percepción de los empleados sobre la gestión y el ambiente laboral. Según la Teoría X, que considera que los empleados son inherentemente perezosos y requieren un control externo, el desempeño se ve afectado negativamente por la supervisión constante y las restricciones. En contraste, la Teoría Y, que confía en la autorregulación y la autonomía de los empleados, sugiere que un entorno que promueva la confianza y la participación activa mejorará el desempeño.

Arenal (2019) refiere la perspectiva de McGregor, el desempeño laboral está vinculado a la gestión del personal y la cultura organizacional. La creación de un ambiente que fomente la responsabilidad, la confianza y la participación activa puede impulsar el desempeño de los empleados. La percepción de cómo son tratados por la gestión influye significativamente en la motivación y la efectividad laboral.

2.2.2.2 Factores que influyen en el desempeño laboral

Arenal (2021) indica que, el desempeño laboral es la capacidad de un trabajador para realizar las tareas que le han sido asignadas, de acuerdo con los estándares establecidos. El desempeño laboral es una variable compleja que puede verse influenciada por una variedad de factores, tanto personales como organizacionales.

Factores personales

Los factores personales son aquellos que se encuentran dentro del individuo y que pueden influir en su desempeño laboral. Algunos de los factores personales más importantes son los siguientes:

Las habilidades y conocimientos: Son la capacidad de una persona para realizar una tarea específica. Las habilidades y conocimientos influyen en el desempeño laboral, ya que permiten a las personas realizar sus tareas de manera eficiente y eficaz.

La motivación: Es la fuerza que impulsa a una persona a actuar. La motivación influye en el desempeño laboral, ya que motiva a las personas a dar lo mejor de sí mismas en su trabajo.

La actitud: Es la forma en que una persona percibe y reacciona ante su entorno. La actitud influye en el desempeño laboral, ya que puede afectar la forma en que las personas se desempeñan en su trabajo.

La salud y el bienestar: Son el estado de salud física y mental de una persona. La salud y el bienestar influyen en el desempeño laboral, ya que las personas que están sanas y se sienten bien tienden a desempeñarse mejor en su trabajo.

Factores organizacionales

Los factores organizacionales son aquellos que se encuentran dentro de la organización y que pueden influir en el desempeño laboral. Algunos de los factores organizacionales más importantes son los siguientes:

Las políticas y procedimientos: Son las reglas y regulaciones que rigen el funcionamiento de la organización. Las políticas y procedimientos influyen en el desempeño laboral, ya que pueden ser percibidas como justas o injustas, claras u oscuras.

Las prácticas de gestión: Son las formas en que los gerentes interactúan con los empleados. Las prácticas de gestión influyen en el desempeño laboral, ya que pueden ser percibidas como justas o injustas, participativas o autoritarias.

El clima organizacional: Es el conjunto de percepciones que los miembros de una organización tienen sobre la misma. El clima organizacional influye en el desempeño laboral, ya que puede ser un factor motivador o desmotivador.

Las oportunidades de desarrollo: Son las oportunidades que las organizaciones brindan a los empleados para mejorar sus habilidades y conocimientos. Las oportunidades de desarrollo influyen en el desempeño laboral, ya que permiten a los empleados aumentar su competencia y productividad. (pp. 15-21)

2.2.2.3 Modelos de Evaluación del Desempeño

Varela (2020) refiere que la Teoría del Desempeño Laboral se conecta con modelos de evaluación que buscan medir y mejorar la efectividad de los empleados. Tradicionalmente, los modelos de evaluación del desempeño se centraban en calificaciones y comparaciones, pero en la actualidad, enfoques más contemporáneos abogan por la retroalimentación continua y el desarrollo profesional. La gestión del desempeño se ha convertido en una práctica clave que

vincula la evaluación con el desarrollo de habilidades, asegurando que los empleados reciban la orientación necesaria para mejorar su rendimiento de manera constante.

La evaluación del desempeño laboral es el proceso de medir y calificar el desempeño de los empleados. La evaluación del desempeño laboral se utiliza para una variedad de propósitos, como la toma de decisiones de recursos humanos, el desarrollo de los empleados y la mejora del desempeño laboral.

Proceso de evaluación del desempeño laboral

El proceso de evaluación del desempeño laboral consta de las siguientes etapas:

- a. **Planificación:** En esta etapa, se define el propósito de la evaluación del desempeño laboral, se establecen los criterios de evaluación y se seleccionan los métodos de evaluación.
- b. **Recolección de datos:** En esta etapa, se recopilan los datos necesarios para evaluar el desempeño laboral de los empleados. Los datos pueden recopilarse a través de una variedad de métodos, como la observación, la autoevaluación, la evaluación de los compañeros y la evaluación del supervisor.
- c. **Análisis de datos:** En esta etapa, se analizan los datos recopilados para determinar el desempeño de los empleados.
- d. **Entrega de resultados:** En esta etapa, se entregan los resultados de la evaluación del desempeño laboral a los empleados.
- e. **Desarrollo de un plan de acción:** En esta etapa, se desarrolla un plan de acción para mejorar el desempeño de los empleados que lo necesitan.

Métodos de evaluación del desempeño laboral

Existen una variedad de métodos de evaluación del desempeño laboral. Algunos de los métodos de evaluación del desempeño laboral más comunes son los siguientes:

- La evaluación por objetivos: En este método, los empleados se evalúan en función de su capacidad para alcanzar los objetivos establecidos.
- La evaluación por competencias: En este método, los empleados se evalúan en función de sus habilidades, conocimientos y actitudes.
- La evaluación por 360 grados: En este método, los empleados se evalúan por sus supervisores, compañeros de trabajo, clientes y subordinados.

Importancia de la evaluación del desempeño laboral

La evaluación del desempeño laboral es una herramienta importante para las organizaciones. La evaluación del desempeño laboral puede ayudar a las organizaciones a:

- Tomar decisiones de recursos humanos: La evaluación del desempeño laboral puede ayudar a las organizaciones a tomar decisiones sobre el ascenso, la promoción, el desarrollo y la compensación de los empleados.
- Desarrollar a los empleados: La evaluación del desempeño laboral puede ayudar a las organizaciones a identificar las necesidades de desarrollo de los empleados y a desarrollar programas de desarrollo para satisfacer esas necesidades.
- Mejorar el desempeño laboral: La evaluación del desempeño laboral puede ayudar a las organizaciones a identificar áreas de mejora y a desarrollar planes de acción para mejorar el desempeño laboral.

Desafíos de la evaluación del desempeño laboral

La evaluación del desempeño laboral puede ser un desafío para las organizaciones.

Algunos de los desafíos de la evaluación del desempeño laboral son los siguientes:

- **Subjetividad:** La evaluación del desempeño laboral es un proceso subjetivo, que puede estar influenciado por los sesgos del evaluador.
 - **Costo:** La evaluación del desempeño laboral puede ser costosa, tanto en términos de tiempo como de recursos.
 - **Resistencia de los empleados:** Los empleados pueden resistirse a la evaluación del desempeño laboral, si consideran que es injusta o que no tiene beneficios.
- (pp. 21-25)

2.2.2.4 Teorías relacionadas con el desempeño laboral

Según Pérez & Fol (2022) la comprensión del desempeño laboral se enriquece mediante la exploración de diversas teorías que han surgido en el ámbito de la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos. Estas teorías proporcionan marcos conceptuales valiosos para comprender los factores que influyen en cómo los empleados llevan a cabo sus responsabilidades y contribuyen al éxito organizacional. A continuación, se presentan algunas teorías clave relacionadas con el desempeño laboral:

Teoría de la Motivación-Higiene (Teoría de los Factores de Herzberg):

Propuesta por Frederick Herzberg, esta teoría sugiere que existen factores motivacionales y factores de higiene que afectan el desempeño laboral y la satisfacción en el trabajo. Los factores motivacionales, como el reconocimiento y la responsabilidad, tienen el potencial de aumentar la satisfacción y el rendimiento, mientras que los factores de higiene,

como las condiciones laborales y la compensación, si están ausentes, pueden causar insatisfacción, pero su presencia no necesariamente motiva. En el contexto del desempeño laboral, esta teoría destaca la importancia de comprender las necesidades psicológicas y de reconocimiento de los empleados para impulsar un rendimiento sostenible y satisfactorio.

Teoría de la Expectativa (Teoría de Vroom):

Victor Vroom propuso la Teoría de la Expectativa, que se centra en la relación entre el esfuerzo, el rendimiento y la recompensa. Según esta teoría, los individuos evalúan la probabilidad de que sus esfuerzos den como resultado un rendimiento exitoso y, a su vez, que este rendimiento conduzca a recompensas deseadas. En el contexto del desempeño laboral, la teoría destaca la importancia de la percepción de los empleados sobre la conexión entre su esfuerzo y las recompensas, influyendo en su motivación y rendimiento.

Teoría de la Fijación de Metas (Teoría de Locke y Latham):

Esta teoría, desarrollada por Edwin A. Locke y Gary P. Latham, sostiene que establecer metas claras y desafiantes puede mejorar significativamente el desempeño laboral. La teoría de la fijación de metas postula que las metas específicas y cuantificables dirigen la atención y el esfuerzo de los empleados hacia el logro de resultados deseados. El establecimiento de metas desafiantes, según esta teoría, motiva a los empleados a esforzarse más y mejorar su rendimiento para alcanzar esos objetivos específicos.

Teoría X e Y de Douglas McGregor:

Douglas McGregor propuso dos enfoques opuestos hacia la gestión de personal: Teoría X y Teoría Y. La Teoría X considera que los empleados son inherentemente perezosos, requieren supervisión constante y deben ser controlados para garantizar el desempeño. En contraste, la Teoría Y confía en la autorregulación, la autonomía y la participación activa de

los empleados para lograr un rendimiento laboral efectivo. En el ámbito del desempeño laboral, estas teorías resaltan la influencia de la gestión y la cultura organizacional en la motivación y productividad de los empleados.

Teoría de la Motivación de McClelland:

David McClelland propuso una teoría de la motivación basada en necesidades psicológicas fundamentales. Según esta teoría, las necesidades de logro, poder y afiliación influyen en la motivación de los individuos y, por ende, en su desempeño laboral. Los empleados con una fuerte necesidad de logro buscan desafíos y metas, mientras que aquellos con una fuerte necesidad de poder pueden ser impulsados por la influencia y el control. En el contexto del desempeño laboral, esta teoría destaca la importancia de comprender y abordar las diversas necesidades individuales para optimizar la motivación y el rendimiento. (pp. 45-48)

2.2.2.5 Modelos de evaluación del desempeño

Montoya et al. (2019) indican que la evaluación del desempeño es un componente esencial de la gestión de recursos humanos que busca medir y analizar el rendimiento de los empleados en relación con los objetivos organizacionales. Diversos modelos de evaluación del desempeño han evolucionado para abordar las complejidades de este proceso. A continuación, se presentan algunos modelos clave utilizados en entornos organizacionales:

Modelo de Escalas Gráficas: Se fundamenta en la asignación de calificaciones numéricas o gráficas a diversas dimensiones del desempeño de los empleados. Este enfoque simplificado se implementa comúnmente en evaluaciones anuales, donde los supervisores evalúan criterios específicos, como la calidad del trabajo o la puntualidad. Aunque proporciona una estructura clara, sujeto a la subjetividad inherente, requiere una definición precisa de los niveles de la escala para garantizar consistencia y equidad en la evaluación. Este modelo se

destaca por su simplicidad, pero la claridad en las expectativas y la interpretación de las calificaciones es esencial.

Modelo de Evaluación 360 Grados: Adopta un enfoque más holístico al recopilar comentarios sobre el desempeño de los empleados desde diversas fuentes, como supervisores, colegas y subordinados. Este enfoque proporciona una visión completa y equilibrada del rendimiento, abordando no solo habilidades técnicas sino también aspectos interpersonales y de liderazgo. Este modelo es especialmente valioso para el desarrollo profesional, ya que la retroalimentación proveniente de diversas perspectivas ofrece una imagen más completa del desempeño de un empleado, promoviendo así un crecimiento más integral.

Modelo de Objetivos y Resultados (MBO): Implica la colaboración entre empleados y supervisores para establecer metas específicas y medibles. La evaluación del desempeño se basa en el logro de estos objetivos, proporcionando una medida clara de la contribución individual a los resultados organizacionales. Este modelo se destaca en entornos donde se pueden establecer objetivos cuantificables y busca alinear eficazmente los objetivos individuales con los de la organización, facilitando así una evaluación más precisa del desempeño en función de resultados tangibles.

Modelo de Comparación Forzada: Evalúa a los empleados en relación con sus compañeros en lugar de utilizar estándares predefinidos. Este enfoque puede identificar a los mejores y peores intérpretes, pero también puede generar tensiones y competencia entre los empleados. A menudo se utiliza para evaluar grandes grupos de empleados y requiere una implementación cuidadosa y transparente para mitigar posibles conflictos y asegurar la equidad en la clasificación.

Modelo de Retroalimentación Continua: Difiere de las revisiones anuales al proporcionar retroalimentación de manera constante a lo largo del año. Este enfoque se adapta

a entornos ágiles y dinámicos, donde la retroalimentación inmediata es esencial para ajustes rápidos en el desempeño. Fomenta una cultura de aprendizaje continuo y mejora constante, promoviendo así un desarrollo más rápido y eficiente de las habilidades y competencias laborales. Este modelo se ajusta especialmente a organizaciones que valoran la adaptabilidad y el crecimiento constante de sus empleados. (pp. 11-18)

2.2.2.6 Teoría del Comportamiento Organizacional

Diaz et al. (2018) refieren que la Teoría del Comportamiento Organizacional es un enfoque que se sumerge en el estudio de cómo los individuos y grupos se comportan dentro de una organización y cómo este comportamiento afecta el rendimiento y la eficacia organizacional. Este marco teórico se desarrolló como una respuesta a las teorías clásicas de la administración que enfatizaban la estructura y la jerarquía. En lugar de considerar a los empleados como entes pasivos, la Teoría del Comportamiento Organizacional reconoce la complejidad de las motivaciones humanas y la influencia de los factores psicológicos en el desempeño laboral.

En el corazón de esta teoría se encuentra el reconocimiento de que el comportamiento de los individuos en el entorno de trabajo es influido por factores como las relaciones interpersonales, la cultura organizacional y el liderazgo. Se destaca la importancia de comprender cómo las dinámicas grupales, las interacciones sociales y la percepción del entorno afectan la motivación y productividad de los empleados. Además, la Teoría del Comportamiento Organizacional presta especial atención a la influencia del liderazgo y la cultura en la configuración de un entorno laboral que favorezca un comportamiento positivo y un alto rendimiento.

En términos de relaciones interpersonales, la teoría destaca la necesidad de promover la comunicación efectiva y la colaboración entre los miembros de un equipo. Se reconoce que

el trabajo en equipo y la calidad de las relaciones laborales impactan directamente en el rendimiento y la satisfacción laboral. La cultura organizacional, otro elemento crucial en esta teoría, se refiere a los valores compartidos, las normas y las creencias dentro de la organización, que influyen en el comportamiento individual y grupal. Un enfoque positivo en la cultura organizacional puede fomentar un sentido de pertenencia, compromiso y cohesión entre los empleados.

Además, la Teoría del Comportamiento Organizacional explora los diferentes estilos de liderazgo y su impacto en el desempeño de los empleados. En este contexto, se examinan conceptos como el liderazgo transformacional, que se centra en inspirar y motivar a los empleados, y el liderazgo transaccional, que se basa en incentivos y recompensas. La elección del estilo de liderazgo adecuado se considera fundamental para crear un ambiente propicio para el desarrollo y la realización personal en el ámbito laboral. (pp. 15-21)

2.2.2.7 Teoría del Capital Humano

Pérez & Fol (2020) refiere que la Teoría del Capital Humano es un enfoque fundamental en el campo de la economía y la gestión que reconoce a los individuos como activos valiosos cuyo desarrollo y educación contribuyen significativamente al crecimiento económico y al rendimiento organizacional. Propuesta por economistas como Gary S. Becker, esta teoría sostiene que las inversiones en la educación, la formación y el desarrollo de habilidades de los individuos generan rendimientos a lo largo del tiempo, tanto para los empleados como para las organizaciones.

En el contexto de la Teoría del Capital Humano, los individuos no solo son considerados como fuerza laboral, sino como portadores de habilidades, conocimientos y experiencias que representan un capital que puede ser cultivado y aprovechado. Se enfoca en la idea de que la inversión en el desarrollo de las capacidades individuales no solo beneficia al

empleado, sino que también tiene un impacto positivo en la productividad y la competitividad de la organización.

La educación formal, la capacitación en el trabajo y la adquisición de habilidades específicas son componentes clave en esta teoría. Los individuos que invierten en su propio desarrollo adquieren un conjunto de habilidades más amplio y valioso, lo que se traduce en un aumento de su productividad y, por ende, en mayores oportunidades laborales y salarios. Desde la perspectiva organizacional, las empresas que promueven la capacitación y el desarrollo de su personal experimentan un crecimiento económico sostenido y una ventaja competitiva a largo plazo.

Además, la Teoría del Capital Humano destaca la importancia de la salud y la calidad de vida en la productividad laboral. Un empleado saludable y satisfecho no solo contribuye más eficientemente al trabajo, sino que también reduce los costos asociados con el ausentismo y la rotación de personal. La teoría reconoce que la inversión en el bienestar y la salud de los empleados es esencial para optimizar el rendimiento y maximizar el retorno de la inversión en capital humano. (pp. 41-44)

2.2.2.8 Enfoque contemporáneo: Bienestar y Equilibrio Laboral

Monesterolo (2018) en el contexto del mundo laboral contemporáneo, el enfoque en el bienestar y el equilibrio laboral ha emergido como un componente esencial para el rendimiento sostenible y la calidad de vida de los empleados. Este paradigma reconoce que la salud física, mental y emocional de los trabajadores no solo afecta su satisfacción personal, sino que también tiene un impacto directo en su productividad y en la eficacia organizacional.

El bienestar en el lugar de trabajo abarca una variedad de aspectos, desde programas de salud y seguridad hasta iniciativas que promueven la salud mental y el sentido de pertenencia. Las organizaciones contemporáneas han adoptado prácticas que van más allá de la tradicional compensación y beneficios, reconociendo que el bienestar holístico de los empleados contribuye a un entorno laboral más positivo y a un mayor compromiso.

El equilibrio laboral se centra en la armonía entre las responsabilidades laborales y la vida personal de los empleados. La adopción de prácticas flexibles, como el teletrabajo y horarios de trabajo flexibles, se ha vuelto cada vez más común para permitir a los empleados gestionar eficazmente sus responsabilidades profesionales y personales. Este enfoque reconoce la importancia de la calidad del tiempo dedicado al trabajo, así como la necesidad de tiempo y energía para actividades extralaborales que fomenten el bienestar general.

La atención a la salud mental se ha convertido en un componente crítico de este enfoque contemporáneo. La reducción del estigma asociado con la salud mental en el lugar de trabajo, la disponibilidad de recursos de apoyo y la promoción de un entorno que fomente la apertura y el diálogo son aspectos clave. Las organizaciones han implementado programas de bienestar emocional, como capacitaciones de manejo del estrés y acceso a servicios de salud mental, para respaldar a los empleados en su bienestar integral.

Este enfoque contemporáneo reconoce que el rendimiento laboral y el bienestar personal están interconectados. Un empleado que se siente respaldado, valorado y equilibrado es más propenso a ser productivo, comprometido y leal a la organización. Las empresas líderes comprenden que invertir en el bienestar de los empleados no solo es un imperativo ético, sino también una estrategia empresarial inteligente que conduce a un rendimiento sostenible y a un ambiente laboral saludable. Este paradigma refleja la evolución de la gestión de recursos

humanos hacia un enfoque más integral que valora y prioriza la salud y el equilibrio de los empleados. (pp. 26-31)

2.2.2.9 Dimensiones de la variable desempeño laboral

Según Avante (2019) considera los siguientes:

Responsabilidad en el trabajo:

La responsabilidad en el trabajo es una dimensión crucial del desempeño laboral que abarca la capacidad de los empleados para asumir y cumplir con sus obligaciones laborales de manera confiable y ética. Los empleados responsables demuestran consistencia en la entrega de resultados, cumplen con plazos y muestran una actitud proactiva hacia sus responsabilidades. Por ejemplo, un empleado que demuestra responsabilidad en el trabajo puede ser aquel que, ante la tarea de liderar un proyecto, asegura que todas las etapas se completen a tiempo y con alta calidad. La falta de responsabilidad, por otro lado, puede traducirse en plazos incumplidos, falta de seguimiento y, en última instancia, un impacto negativo en la eficacia del equipo y la organización.

Atributos personales:

Los atributos personales constituyen otra dimensión esencial del desempeño laboral, refiriéndose a las características individuales que influyen en la forma en que los empleados enfrentan los desafíos laborales y se relacionan con sus compañeros. Ejemplos de atributos personales incluyen la iniciativa, la perseverancia, la adaptabilidad y la ética laboral. Un empleado con fuertes atributos personales puede destacar en situaciones desafiantes, tomar la iniciativa para resolver problemas y colaborar de manera efectiva con el equipo. Estos atributos contribuyen a un desempeño laboral sólido y a la creación de un ambiente de trabajo positivo.

Compromiso:

El compromiso es una dimensión que se relaciona estrechamente con la conexión emocional y la dedicación de los empleados hacia sus roles y la organización. Un empleado comprometido no solo cumple con las expectativas laborales, sino que también muestra un interés genuino en el éxito de la organización y se esfuerza por contribuir más allá de lo básico. Por ejemplo, un trabajador comprometido puede participar activamente en proyectos adicionales, ofrecer ideas innovadoras y demostrar lealtad a largo plazo. El compromiso también se refleja en la disposición para aprender y crecer profesionalmente. En contraste, la falta de compromiso puede manifestarse en la falta de interés, baja motivación y, en última instancia, un impacto negativo en la moral y la productividad del equipo.

Ejemplos prácticos:**Responsabilidad en el trabajo:**

Imaginemos a un gerente de proyecto responsable que, al liderar un equipo en el desarrollo de un producto, asegura que cada miembro tenga roles y plazos claros. Este gerente se asegura de que todos los aspectos del proyecto se completen a tiempo, manteniendo una comunicación transparente y abordando proactivamente cualquier obstáculo que pueda surgir.

Atributos personales:

Supongamos un empleado con fuertes atributos personales como la perseverancia. Este individuo enfrenta desafíos con determinación y resiliencia, superando obstáculos y manteniendo una actitud positiva. Esta perseverancia no solo beneficia al empleado individualmente, sino que también contribuye al ambiente positivo del equipo.

Compromiso:

Considere a un empleado altamente comprometido que, más allá de sus responsabilidades diarias, se involucra voluntariamente en iniciativas adicionales para mejorar los procesos internos. Este empleado participa en programas de mentoría, comparte conocimientos con colegas y demuestra un compromiso genuino con el éxito a largo plazo de la organización.

2.2.3 Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

Pedraza (2019) menciona que el clima organizacional y el desempeño laboral son dos conceptos estrechamente relacionados. El clima organizacional es el conjunto de percepciones que los miembros de una organización tienen sobre la misma. El desempeño laboral es la capacidad de un trabajador para realizar las tareas que le han sido asignadas, de acuerdo con los estándares establecidos.

Evidencia empírica

La evidencia empírica sugiere que existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Esto significa que, en general, un clima organizacional positivo se asocia con un mejor desempeño laboral.

Un estudio realizado por Schneider encontró que los empleados que percibían un clima organizacional positivo eran más propensos a estar satisfechos con su trabajo, a tener un compromiso con la organización y a ser más productivos.

Otro estudio realizado por Ostroff encontró que los empleados que percibían un clima organizacional positivo eran más propensos a tener un desempeño superior en sus tareas.

Teorías explicativas

Existen varias teorías que intentan explicar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Tenemos las siguientes:

- a) Teoría de la motivación. Esta teoría sugiere que un clima organizacional positivo puede motivar a los empleados a dar lo mejor de sí mismos en su trabajo.
- b) Teoría de la equidad. Esta teoría sugiere que un clima organizacional positivo puede crear un sentido de equidad y justicia entre los empleados, lo que puede motivarlos a trabajar más duro.
- c) Teoría de la socialización. Esta teoría sugiere que un clima organizacional positivo puede ayudar a los empleados a adaptarse a la organización y a desarrollar las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñarse bien en su trabajo.

Implicaciones para las organizaciones

La evidencia empírica y las teorías explicativas sugieren que las organizaciones que desean mejorar el desempeño laboral de sus empleados deben prestar atención al clima organizacional. Las organizaciones pueden mejorar el clima organizacional mediante la implementación de políticas y prácticas que promuevan un ambiente de trabajo positivo, justo y motivador.

Algunas de las acciones que las organizaciones pueden tomar para mejorar el clima organizacional incluyen:

- Crear una cultura organizacional que promueva los valores de respeto, equidad y justicia.

- Implementar políticas y procedimientos que sean claros, justos y consistentes.
- Ofrecer a los empleados oportunidades de desarrollo y crecimiento.
- Crear un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Al tomar medidas para mejorar el clima organizacional, las organizaciones pueden crear un entorno de trabajo que sea más propicio para el éxito de los empleados y la organización en su conjunto.

2.3 Definición de términos

Clima organizacional: Se refiere al conjunto de percepciones, actitudes y valores compartidos por los miembros de una organización. Incluye aspectos como la cultura, el liderazgo, la comunicación interna, la estructura organizativa y las relaciones interpersonales que configuran el ambiente de trabajo. (Ordinola, 2015)

Desempeño laboral: Hace referencia a la ejecución efectiva de tareas y responsabilidades por parte de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis. Este término abarca la calidad, eficiencia y efectividad en la realización de actividades laborales, considerando tanto aspectos cuantitativos como cualitativos. (Moreno, 2017)

Relaciones interpersonales: Engloba la calidad de las interacciones y conexiones entre los colaboradores en el ámbito laboral. Incluye la capacidad de comunicación, cooperación y resolución de conflictos entre los miembros de la organización. (Moreno, 2017)

Valores colectivos: Se refiere a las creencias, normas y principios compartidos por los miembros de la Municipalidad Distrital de Amarilis. Estos valores influyen en la toma de

decisiones, el comportamiento ético y la identidad organizacional. (Bautista & Cienfuegos, 2020)

Estabilidad: En el contexto del clima organizacional, la estabilidad hace referencia a la percepción de seguridad en el empleo y la predictibilidad en las condiciones laborales. Incluye la expectativa de continuidad y la ausencia de amenazas injustificadas al empleo. (Foncillas, 2022)

Atributos personales: Comprende las características individuales de los servidores públicos, como habilidades, actitudes, motivaciones y competencias personales que impactan en su desempeño laboral. (Camacho, 2021)

Compromiso laboral: Se refiere al nivel de identificación, entusiasmo y dedicación que los colaboradores tienen hacia sus responsabilidades laborales y hacia la organización en general. Incluye la conexión emocional y la voluntad de contribuir al logro de los objetivos institucionales. (Camacho, 2021)

Responsabilidad en el trabajo: Este término hace referencia a la percepción y disposición de los servidores públicos para asumir y cumplir con sus tareas y obligaciones laborales de manera ética y eficiente. Incluye el sentido de deber y la capacidad de responder a las demandas laborales de manera proactiva. (Roux, 2021)

Gestión participativa: Se refiere al estilo de liderazgo y toma de decisiones que involucra la participación activa y la consulta a los colaboradores en la definición de metas, resolución de problemas y toma de decisiones. La gestión participativa busca fomentar la involucración y compromiso de los empleados en las decisiones que afectan su entorno laboral. (Moreno, 2017)

Reconocimiento laboral: Este término abarca las prácticas y acciones implementadas por la organización para valorar y reconocer los logros, esfuerzos y contribuciones de los servidores públicos. Incluye incentivos, comentarios positivos y programas de reconocimiento que fortalecen la motivación y satisfacción laboral. (Arenal, 2022)

Comunicación interna: Se refiere al intercambio efectivo de información dentro de la Municipalidad Distrital de Amarilis. Incluye canales formales e informales de comunicación que facilitan la transmisión de mensajes, metas organizacionales y retroalimentación entre los miembros de la entidad. (Roux, 2021)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 **Formulación de las hipótesis**

3.1.1 *Hipótesis general*

Existe influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Amarilis en el período –2021.

3.1.2 *Hipótesis específicas*

HE1. Existe influencia del clima organizacional en la responsabilidad de trabajo de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021.

HE2. Existe influencia del clima organizacional en los atributos personales de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021.

HE3. Existe influencia del clima organizacional en el compromiso laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021.

3.2 **Identificación de variables**

Clima organizacional:

El clima organizacional se refiere al conjunto de características y percepciones compartidas por los miembros de una organización en relación con su entorno laboral. Incluye aspectos como la cultura organizacional, el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales, el liderazgo, la comunicación interna, la estructura organizativa y otros factores que influyen en la experiencia colectiva de los empleados. El clima organizacional impacta en la motivación,

satisfacción, compromiso y desempeño de los colaboradores, y su comprensión es esencial para mejorar la calidad de vida laboral y la eficiencia en la organización. (Reinoso et al., 2023)

Desempeño laboral:

El desempeño laboral se refiere a la ejecución efectiva de tareas y responsabilidades por parte de los empleados en su entorno laboral. Incluye la calidad y cantidad de trabajo realizado, la eficiencia en el cumplimiento de metas y objetivos, así como la contribución general al logro de los objetivos organizacionales. El desempeño laboral no solo se centra en aspectos cuantitativos, sino también en factores cualitativos como la creatividad, la iniciativa, la adaptabilidad y la colaboración. Un buen desempeño laboral contribuye al éxito general de la organización y al bienestar de los empleados. (Alcober, 2020)

3.3 Operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría o valoración
Vx. Clima organizacional	La variable clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis se evaluó durante el año 2021 mediante cuatro dimensiones clave. Las relaciones interpersonales se midieron por la calidad de interacciones, colaboración y resolución de conflictos. Los valores colectivos se exploraron a través de la coherencia con los valores, el compromiso con la misión y la percepción de la ética organizacional. Cada dimensión se tradujo en indicadores específicos utilizando escalas de evaluación que van desde percepciones negativas hasta positivas, permitiendo una medición detallada y contextualizada del clima organizacional.	Relaciones interpersonales	Calidad de las relaciones	1	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Colaboración	2, 3	
			Resolución de conflictos	4, 5	
		Valores colectivos	Coherencia	6	
			Compromiso	7	
			Ética organizacional	8	
		Estabilidad	Seguridad laboral	9	
			Previsibilidad	10	
			Clima de confianza	11	
		Disponibilidad de recursos	Acceso a recursos	12	
			Apoyo de la dirección	13	
			Eficiencia	14	

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría o valoración
Vy. Desempeño laboral	El desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis durante el año 2021 se evaluó operacionalmente mediante tres dimensiones clave. La responsabilidad en el trabajo se midió a través del cumplimiento de plazos, la iniciativa personal y la autoevaluación crítica. Los atributos personales se evaluaron mediante habilidades técnicas, habilidades interpersonales y resiliencia. La dimensión de compromiso se operó a través de la identificación con la organización, motivación intrínseca y participación activa, utilizando escalas específicas para cuantificar la percepción de los empleados en estas áreas.	Responsabilidad en el trabajo	Cumplimiento de plazos	1	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Iniciativa personal	2	
			Autoevaluación crítica	3	
		Atributos personales	Habilidades técnicas	4	
			Habilidades interpersonales	5	
			Resiliencia	6	
		Compromiso	Identificación con la organización	7	
			Motivación intrínseca	8	
			Participación activa	9	

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1 Enfoque de la investigación

En el desarrollo de la investigación se adoptó un enfoque cuantitativo, caracterizado por la recopilación y análisis de datos numéricos para examinar las relaciones y patrones de influencia entre las variables estudiadas. Este método permite la cuantificación objetiva de fenómenos y la aplicación de técnicas estadísticas para inferir conclusiones. Según González (2021), el enfoque cuantitativo es valioso para investigaciones que buscan identificar patrones y relaciones precisas entre variables, proporcionando una base sólida para la toma de decisiones de manera informada.

4.2 Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica, orientada a la comprensión teórica de relación causal de influencia, sin buscar aplicaciones prácticas inmediatas. Este tipo de investigación, según Niño (2019), se centra en la adquisición de conocimientos fundamentales y esencialmente puros, contribuyendo al desarrollo del conocimiento científico. En el pasado, investigaciones básicas han sentado las bases para descubrimientos significativos en diversas disciplinas al enfocarse en la comprensión profunda de fenómenos sin la presión de aplicaciones inmediatas. La clasificación según el propósito (Patiño et al; 2021:13) es Investigación Pura, ya que busca aumentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es decir se encarga de buscar información para desarrollar una teoría sobre un determinado problema.

4.3 Nivel de investigación

La investigación se situó en el nivel relacional, explorando y analizando relaciones causales del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. Según Chávez (2019), el enfoque relacional se centra en medir la fuerza y dirección de las asociaciones entre variables sin manipulación activa. A la vez este estudio relacional causal tiene sustrato principal hacia un nivel Explicativo. Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables (Hernández et al; 2014:95)

4.4 Método de investigación

El método utilizado en la investigación fue el deductivo, partiendo de teorías existentes para formular hipótesis específicas que posteriormente se probaron mediante la recopilación y análisis de datos. Este enfoque lógico, según Cabrero (2018), implica la deducción de conclusiones específicas a partir de principios generales. Investigaciones previas han destacado la utilidad del método deductivo para validar o refutar hipótesis basadas en teorías previamente establecidas, contribuyendo así a la construcción y expansión del conocimiento científico.

4.5 Diseño de investigación

La investigación consideró el diseño relacional causal, es decir, aquella en la que el investigador trata de aproximarse a una investigación experimental pero no tiene los medios de manipulación y control suficientes de fenómenos en contextos específicos, permitiendo una comprensión detallada de las influencias del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis durante el período 2021.

El diseño es el siguiente: M: $O_x \longrightarrow O_y$

Donde:

O_x = Variable independiente Clima laboral

\longrightarrow = Relación causal

O_y = Variable dependiente Desempeño laboral

4.6 Población, muestra

4.6.1 Población

En el contexto de esta investigación, la población fue el conjunto completo de individuos que cumplen con los criterios de inclusión, representado por los 60 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Amarilis durante el período 2021. Esta población constituyó el grupo total de interés para el estudio sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en el ámbito municipal. La consideración de toda la población permitió una comprensión integral y representativa de las dinámicas laborales en este contexto específico. (Del Castillo & Olivares, 2019)

4.6.2 Muestra

La muestra, por otro lado, fue una porción selecta y representativa de la población total. En este caso, se eligió por conveniencia del investigador una muestra compuesta por 30 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Amarilis. La selección de una muestra específica fue estratégica para obtener información relevante sin tener que examinar todos los 60 colaboradores, lo que habría sido más logísticamente complejo. La muestra se eligió de manera que reflejara la diversidad de roles y funciones dentro de la organización, garantizando así la representatividad de las experiencias laborales. (Del Castillo & Olivares, 2019)

4.6.3 Tipo de Muestreo

En cuanto al muestreo, se adoptó un tratamiento no probabilístico en la selección de la muestra de 30 colaboradores. Este método de selección de cada individuo se llevó a cabo mediante criterios específicos que el investigador consideró pertinentes. En este caso, la elección de los participantes se basó en consideraciones prácticas y de accesibilidad, asegurando la disponibilidad y disposición de los colaboradores seleccionados para participar en el estudio. Aunque esta perspectiva no garantizó la representatividad estadística de la población total, proporcionó información valiosa y contextualizada sobre la relación causal del clima organizacional en el desempeño laboral en la muestra seleccionada. (Del Castillo & Olivares, 2019)

4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.7.1 Técnica

En el marco de esta investigación, se empleó la técnica de la encuesta como táctica principal de recopilación de datos. La encuesta es una técnica cuantitativa que implica la obtención de información estructurada a través de cuestionamientos estandarizados. Según Fresno (2019), las encuestas son herramientas eficaces para recopilar datos de grandes muestras de manera uniforme, permitiendo la generalización de resultados a la población en estudio. La elección de esta técnica facilitó la obtención de percepciones y opiniones de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis respecto al clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral durante el año 2021.

4.7.2 Instrumento

El instrumento utilizado para recopilar datos fue un cuestionario que constó de 23 preguntas estructuradas. Según Fresno (2019), un cuestionario es un conjunto de preguntas estandarizadas diseñadas para obtener información específica y medible de los participantes. La elección de esta herramienta se basó en su capacidad para recopilar datos de manera

sistemática y comparativa. Las preguntas abordaron aspectos relacionados con el clima organizacional y el desempeño laboral, brindando una estructura coherente para la obtención de respuestas cuantificables.

4.7.3 Validez

La validez del cuestionario se aseguró mediante el juicio de expertos, donde profesionales calificados evaluaron la objetividad, idoneidad y relevancia de las preguntas. Todos los expertos aprobaron el instrumento, garantizando su pertinencia para medir las variables de interés. Según Fresno (2019), la validez es crucial para asegurar que un instrumento realmente mida lo que pretende medir. En este caso, el respaldo unánime de los expertos fortalece la validez del cuestionario, asegurando que las preguntas sean apropiadas y adecuadas para evaluar el clima organizacional y el desempeño laboral en el contexto de la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco en el 2021.

4.7.4 Confiabilidad

La confiabilidad del cuestionario se evaluó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,695. De acuerdo con Fresno (2019), el Alfa de Cronbach es una medida de consistencia interna que evalúa la fiabilidad de un instrumento. Un valor superior a 0,7 se considera aceptable. En este caso, el coeficiente Alfa de Cronbach de 0,695 indica una consistencia interna adecuada del cuestionario, sugiriendo que las preguntas miden de manera fiable las dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral en el contexto específico de la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco durante el período 2021.

4.8 Técnicas estadísticas de análisis de datos

En el proceso de análisis de datos, se empleó una metodología sistemática para interpretar la información recopilada a través de la encuesta. Inicialmente, se llevó a cabo un proceso de codificación de las respuestas para asignar valores numéricos a las categorías

relevantes. Posteriormente, se realizó un análisis descriptivo de influencia que incluyó la elaboración de tablas y gráficos para visualizar patrones y tendencias en las respuestas de los servidores públicos. Este análisis descriptivo de influencia permitió obtener una visión general de la influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral.

Además, se procedió con un análisis inferencial que involucró técnicas estadísticas para examinar las relaciones causales de influencia entre las variables. Se utilizaron coeficientes para evaluar la fuerza y dirección de la influencia entre la variable clima organizacional y dimensiones del desempeño laboral. Asimismo, se aplicaron pruebas de significancia estadística para determinar la validez de las relaciones causales de influencia identificadas.

La interpretación de los resultados se llevó a cabo considerando la variable clima organizacional y las dimensiones específicas del desempeño laboral, brindando una comprensión detallada de cómo esta variable interactuó e influyó en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis durante el período 2021. Este procedimiento de análisis de datos se diseñó con el objetivo de proporcionar conclusiones robustas y significativas que contribuyan al entendimiento de la relación causal de influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos en dicho contexto.

4.9 Aspectos éticos

Durante la realización de la investigación, se prestaron especial atención a los aspectos éticos con el fin de garantizar el respeto y la integridad de los participantes involucrados.

Consentimiento informado:

Antes de la participación en la encuesta, se obtuvo el consentimiento informado de todos los servidores públicos involucrados en el estudio. Se proporcionó a los participantes información clara y comprensible sobre el propósito, los procedimientos y los posibles riesgos

asociados con su participación. Asimismo, se destacó la naturaleza voluntaria de su participación y se aseguró que los participantes otorgaran su consentimiento de manera consciente y libre.

Confidencialidad:

Se implementaron medidas para salvaguardar la confidencialidad de la información recopilada. Las respuestas de los participantes se mantuvieron de forma anónima, y cualquier dato que pudiera identificar individualmente a un servidor público, se trató de manera confidencial. Solo el investigador principal tuvo acceso a la base de datos de manera completa, garantizando que los resultados se presentaran de modo integral y sin revelar la identidad de los participantes.

Justicia:

Se adoptaron prácticas equitativas en la selección y tratamiento de los participantes. Todos los servidores públicos tuvieron la oportunidad de participar voluntariamente, independientemente de su posición jerárquica, responsabilidad o función de trabajo. Además, se procuró que los beneficios derivados de la investigación fueran compartidos en la medida de lo posible con la comunidad organizacional, contribuyendo así a la equidad en la distribución de conocimiento y resultados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

5.1 Descripción del trabajo de campo

5.2 Resultados descriptivos de influencia

5.2.1 Resultados descriptivos generales

Tabla 1

Resultado de análisis de datos generales

Categoría		N	%
Edad	26-30	6	20,0
	31-40	14	46,7
	41-50	10	33,3
	Total	30	100,0
Sexo	Masculino	17	56,7
	Femenino	13	43,3
	Total	30	100,0

Nota. Cuestionario aplicado

La Tabla 1 presenta datos demográficos clave sobre la población de estudio, desglosados por las variables de edad y sexo. En términos de edad, se observa una distribución variada, siendo el grupo de 31 a 40 años el más representativo con un 46.70%. Además, el rango de edad de 26 a 30 años constituye el 20%, mientras que el grupo de 41 a 50 años representa el 33.30%. Estos datos demuestran una diversidad generacional en la muestra, lo que puede influir en las percepciones y experiencias laborales de los participantes. En cuanto al sexo, la tabla revela que el 56.70% de la población de estudio es de sexo masculino, mientras que el 43.30% es de sexo femenino. Esta información resalta la presencia de una mayoría masculina en la muestra. La comprensión de la distribución por edad y sexo es crucial para contextualizar los resultados relacionados con el clima organizacional y el desempeño laboral, ya que estas características demográficas pueden influir en las percepciones y experiencias laborales de los participantes.

5.2.2 Resultados respecto a la variable clima organizacional

Tabla 2

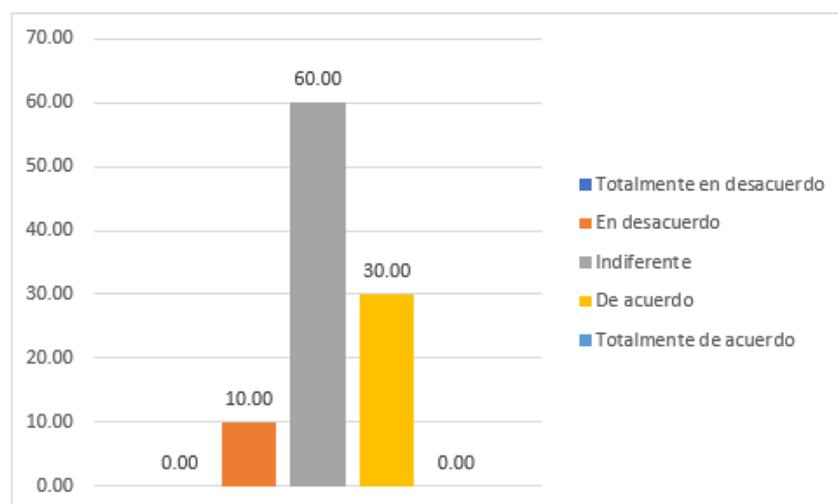
Resultados de la variable clima organizacional

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	3	10.00
Indiferente	18	60.00
De acuerdo	9	30.00
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 1

Resultados de la variable clima organizacional



Nota. Tabla 2

La tabla 2 y figura 1 de resultados del clima organizacional muestra que la mayoría de los 30 participantes se sitúa en una posición neutra o indiferente, con 18 colaboradores indicando estar "Indiferentes". Un grupo más reducido, compuesto por tres participantes, expresó un nivel de desacuerdo, mientras que otros nueve colaboradores manifestaron estar "De acuerdo". Notablemente, ninguna respuesta reflejó extremos, ya que ni "Totalmente en desacuerdo" ni "Totalmente de acuerdo" fueron seleccionados por ningún participante. En conjunto, estos resultados sugieren una distribución variada de percepciones dentro de la muestra, destacando la importancia de explorar y comprender las razones detrás de la neutralidad y las discrepancias para abordar eficazmente el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis durante el período 2021.

5.2.3 Resultados respecto a la dimensión relaciones interpersonales

Tabla 3

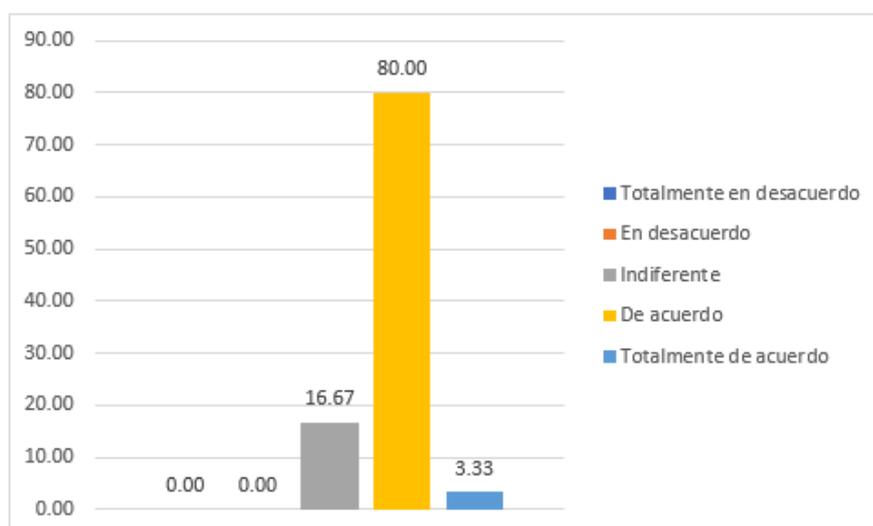
Resultado de la dimensión relaciones interpersonales

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Indiferente	5	16.67
De acuerdo	24	80.00
Totalmente de acuerdo	1	3.33
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 2

Resultado de la dimensión relaciones interpersonales



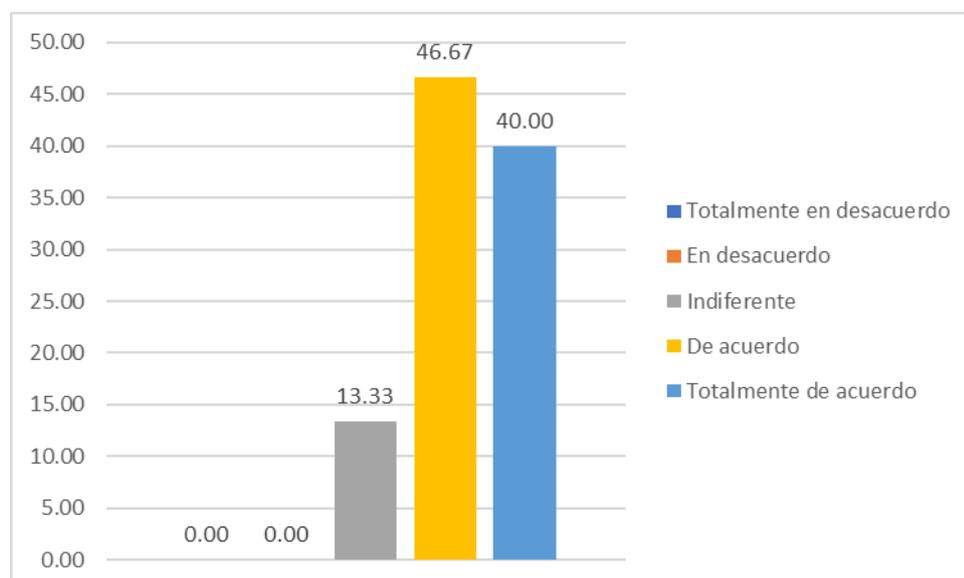
Nota. Tabla 3

La tabla 3 y figura 2 muestra la dimensión relaciones interpersonales revela patrones significativos en las percepciones de los 30 participantes en relación con esta dimensión. En primer lugar, destaca que ningún participante seleccionó las categorías "Totalmente en desacuerdo" ni "En desacuerdo", indicando una ausencia de fuertes desacuerdos con respecto a las afirmaciones sobre relaciones interpersonales. La mayoría de los colaboradores, con una frecuencia absoluta de 24, se posicionaron en la categoría "De acuerdo", evidenciando una percepción general positiva en cuanto a las relaciones interpersonales en el entorno laboral. Cinco participantes expresaron estar "Indiferentes", lo que sugiere un grupo más pequeño que podría no tener opiniones firmes sobre este aspecto. Además, una persona seleccionó la opción "Totalmente de acuerdo".

Tabla 4*¿Cómo es el trato con los servidores públicos?*

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Indiferente	4	13.33
De acuerdo	14	46.67
Totalmente de acuerdo	12	40.00
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 3*¿Cómo es el trato con los servidores públicos?*

Nota. Tabla 4

La tabla 4 y figura 3 reflejan las percepciones sobre el trato con los servidores públicos, presentando los resultados en porcentajes. Se destaca que no hubo participantes que seleccionaran las categorías "Totalmente en desacuerdo" ni "En desacuerdo", indicando una ausencia de fuertes desacuerdos en las opiniones sobre el trato con los servidores públicos. El mayor porcentaje, un 46.67%, se encuentra en la categoría "De acuerdo", sugiriendo que una proporción significativa de los participantes experimenta un trato positivo por parte de los servidores públicos. La categoría "Totalmente de acuerdo" representa el 40%, lo que refuerza la percepción general positiva, aunque es importante considerar que no abarca la mayoría. Un porcentaje del 13.33% indica que algunos participantes se sienten "Indiferentes" respecto al trato con los servidores públicos.

Tabla 5

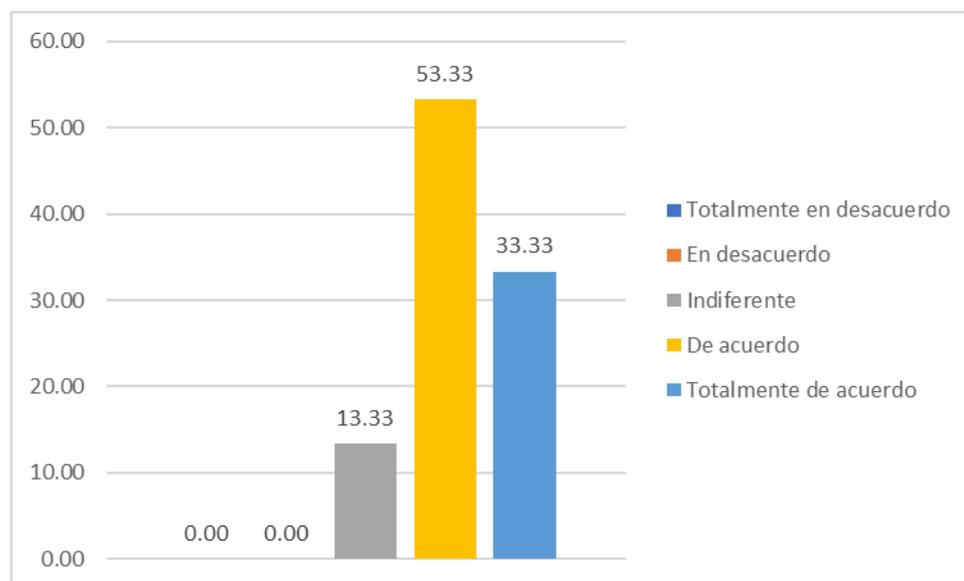
¿Cómo es el trato entre los jefes y los servidores públicos?

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Indiferente	4	13.33
De acuerdo	16	53.33
Totalmente de acuerdo	10	33.33
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 4

¿Cómo es el trato entre los jefes y los servidores públicos?



Nota. Tabla 5

La tabla 5 y figura 4 presenta las percepciones sobre el trato entre los jefes y los servidores públicos, expresadas en porcentajes, revela patrones específicos. Ningún participante seleccionó las categorías "Totalmente en desacuerdo" ni "En desacuerdo", indicando la ausencia de fuertes desacuerdos en las opiniones sobre el trato entre jefes y servidores públicos. La categoría con el mayor porcentaje, un 53.33%, es "De acuerdo", sugiriendo que una mayoría significativa de los participantes experimenta un trato positivo entre los jefes y los servidores públicos. La categoría "Totalmente de acuerdo" representa el 33.33%, reforzando la percepción positiva, aunque no abarca la mayoría. Un porcentaje del 13.33% indica que algunos participantes se sienten "Indiferentes" respecto al trato entre jefes y servidores públicos.

Tabla 6

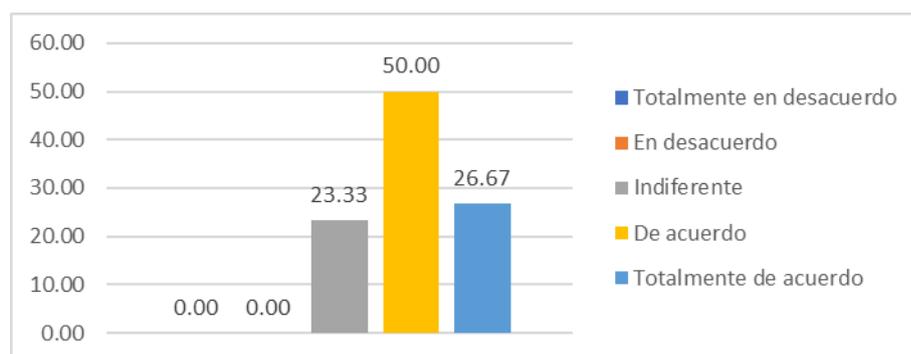
¿Considera que los servidores públicos cumplen con las normas o procedimientos de la municipalidad?

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Indiferente	7	23.33
De acuerdo	15	50.00
Totalmente de acuerdo	8	26.67
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 5

¿Considera que los servidores públicos cumplen con las normas o procedimientos de la municipalidad?



Nota. Tabla 6

Tabla 6 y figura 5, podemos observar la percepción sobre si los servidores públicos cumplen con las normas o procedimientos de la municipalidad, expresada en porcentajes, proporciona una visión interesante. Se destaca que ningún participante seleccionó las categorías "Totalmente en desacuerdo" ni "En desacuerdo", indicando una ausencia de fuertes desacuerdos en las opiniones sobre el cumplimiento de normas y procedimientos. El porcentaje más alto, un 50%, está en la categoría "De acuerdo", lo que sugiere que la mitad de los participantes percibe que los servidores públicos cumplen con las normas y procedimientos establecidos. La categoría "Totalmente de acuerdo" representa el 26.7%, reforzando la percepción positiva, aunque no abarca la mayoría. Un porcentaje del 23.3% indica que algunos participantes se sienten "Indiferentes" respecto al cumplimiento de normas y procedimientos por parte de los servidores públicos.

Tabla 7

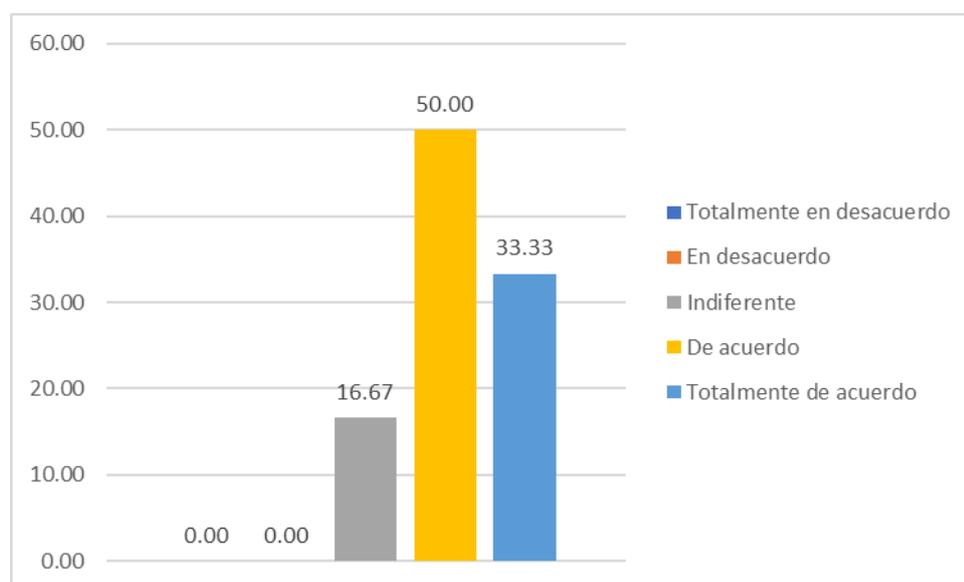
¿Qué atributos personales destacan servidores públicos?

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Indiferente	5	16.67
De acuerdo	15	50.00
Totalmente de acuerdo	10	33.33
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 6

¿Qué atributos personales destacan servidores públicos?



Nota. Tabla 7

La tabla 7 y figura aborda los atributos personales destacados en los servidores públicos, expresada en porcentajes, proporciona información valiosa. Ningún participante seleccionó las categorías "Totalmente en desacuerdo" ni "En desacuerdo", indicando una ausencia de fuertes desacuerdos en las opiniones sobre los atributos personales de los servidores públicos. El porcentaje más alto, un 50%, está en la categoría "De acuerdo", lo que sugiere que la mitad de los participantes percibe que los servidores públicos poseen atributos personales destacados. La categoría "Totalmente de acuerdo" representa el 33.3%, reforzando la percepción positiva, aunque no abarca la mayoría. Un porcentaje del 16.7% indica que algunos participantes se sienten "Indiferentes" respecto a los atributos personales destacados por los servidores públicos.

Tabla 8

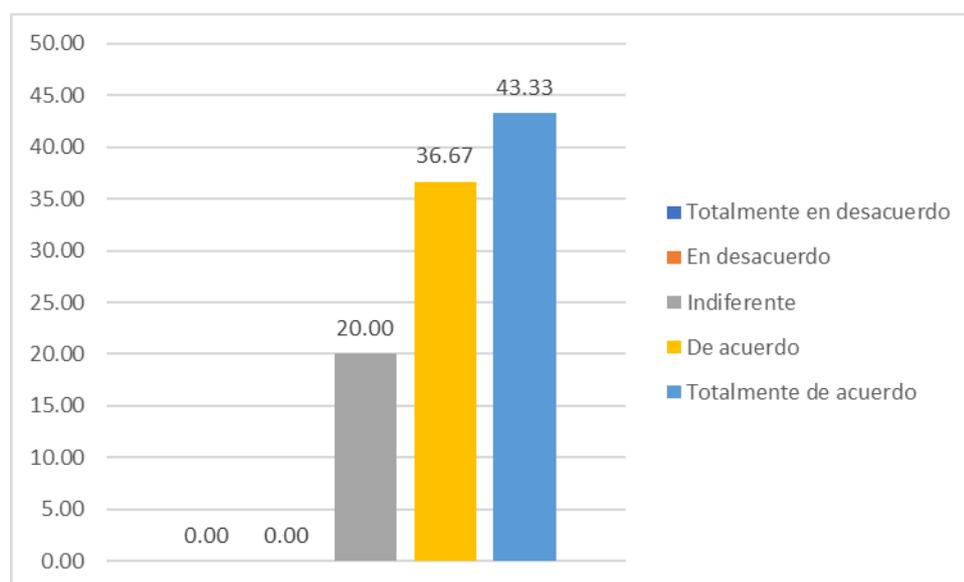
¿El trato en las diferentes áreas dentro de la municipalidad es buena?

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Indiferente	6	20.00
De acuerdo	11	36.67
Totalmente de acuerdo	13	43.33
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 7

¿El trato en las diferentes áreas dentro de la municipalidad es buena?



Nota. Tabla 8

Conforme a la tabla 8 y figura 7, se observa la percepción sobre si el trato en las diferentes áreas dentro de la municipalidad es bueno, expresada en porcentajes, ofrece una visión positiva general. Ningún participante seleccionó las categorías "Totalmente en desacuerdo" ni "En desacuerdo", indicando la ausencia de fuertes desacuerdos en las opiniones sobre el trato en diferentes áreas. El porcentaje más alto, un 43.3%, está en la categoría "Totalmente de acuerdo", lo que sugiere que una proporción significativa de los participantes percibe que el trato en las diferentes áreas es bueno. La categoría "De acuerdo" representa el 36.7%, reforzando la percepción positiva, aunque no abarca la mayoría. Un porcentaje del 20% indica que algunos participantes se sienten "Indiferentes" respecto al trato en diferentes áreas.

5.2.4 Resultados respecto a la dimensión valores colectivos

Tabla 9

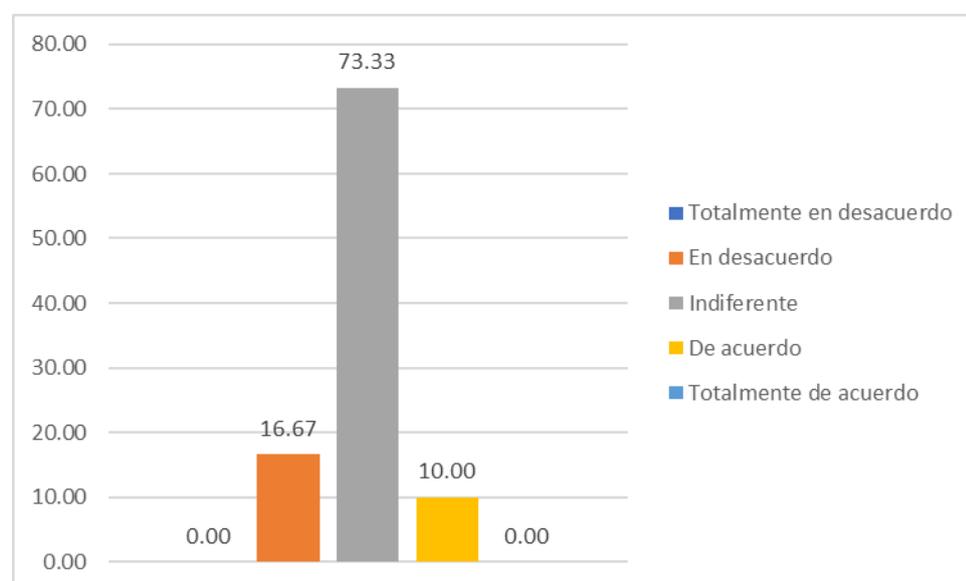
Resultados de la dimensión valores colectivos

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	5	16.67
Indiferente	22	73.33
De acuerdo	3	10.00
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 8

Resultados de la dimensión valores colectivos



Nota. Tabla 9

En la tabla 9 y figura 8 sugiere ciertas tendencias en las percepciones de los participantes. Ningún participante seleccionó las categorías "Totalmente en desacuerdo" ni "Totalmente de acuerdo", indicando la ausencia de opiniones extremas sobre los valores colectivos. La categoría con el porcentaje más alto, un 73.3%, es "Indiferente", lo que sugiere que la mayoría de los participantes podría no tener opiniones firmes o claras sobre los valores colectivos en la Municipalidad Distrital de Amarilis. La categoría "En desacuerdo" representa el 16.67%, indicando que un grupo más pequeño expresa cierto desacuerdo con respecto a los valores colectivos. La categoría "De acuerdo" tiene un porcentaje del 10%

Tabla 10

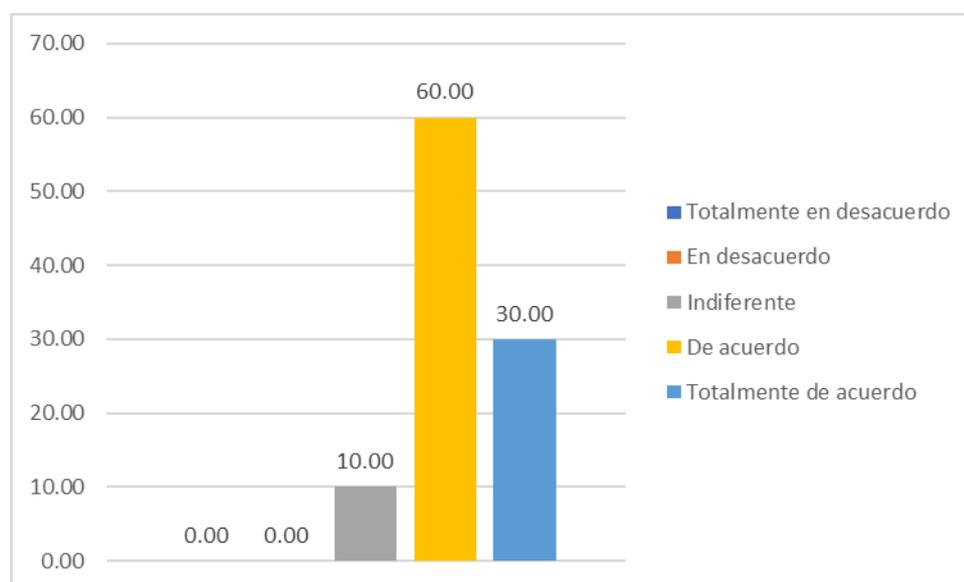
¿El trabajo en equipo con las diferentes áreas de la municipalidad es buena?

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Indiferente	3	10.00
De acuerdo	18	60.00
Totalmente de acuerdo	9	30.00
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 9

¿El trabajo en equipo con las diferentes áreas de la municipalidad es buena?



Nota. Tabla 10

Conforme a la tabla 10 y figura 9, la percepción sobre si el trabajo en equipo con las diferentes áreas de la municipalidad es bueno, expresada en porcentajes, revela una tendencia positiva general. Ningún participante seleccionó las categorías "Totalmente en desacuerdo" ni "En desacuerdo", indicando la ausencia de fuertes desacuerdos en las opiniones sobre el trabajo en equipo. La categoría "De acuerdo" representa el 60%, sugiriendo que la mayoría de los participantes percibe que el trabajo en equipo con las diferentes áreas es bueno. La categoría "Totalmente de acuerdo" tiene un porcentaje del 30%, reforzando la percepción positiva, aunque no abarca la mayoría. Un porcentaje del 10% indica que algunos participantes se sienten "Indiferentes" respecto al trabajo en equipo con las diferentes áreas.

Tabla 11

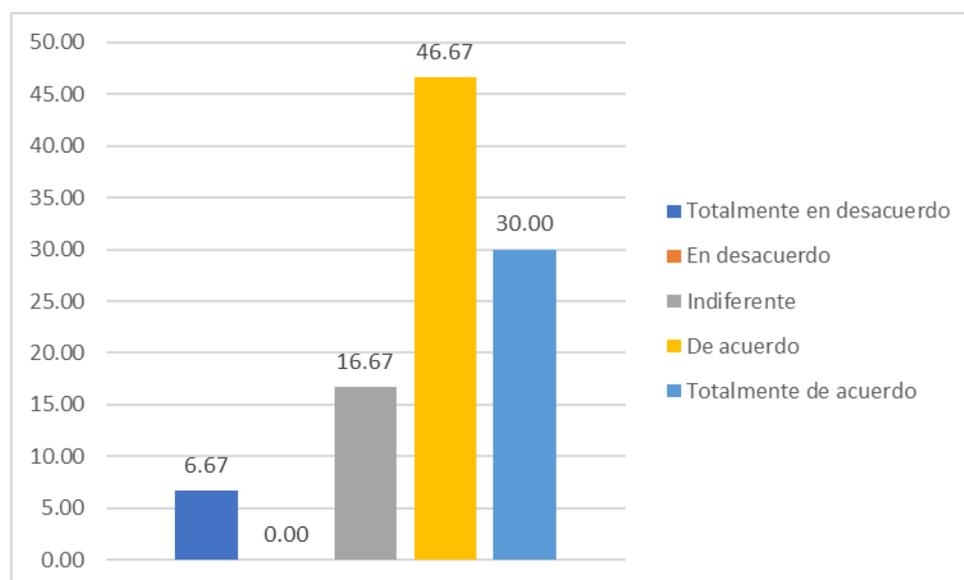
¿Las diferentes áreas de la municipalidad responden bien a mis expectativas laborales?

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	2	6.67
En desacuerdo	0	0.00
Indiferente	5	16.67
De acuerdo	14	46.67
Totalmente de acuerdo	9	30.00
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 10

¿Las diferentes áreas de la municipalidad responden bien a mis expectativas laborales?



Nota. Tabla 11

La tabla 11 y figura 10 muestra la percepción de los encuestados sobre la alineación de las diferentes áreas de la municipalidad con sus expectativas laborales. Se destaca que un pequeño porcentaje (6.67%) expresó un fuerte desacuerdo, mientras que no se registraron respuestas en la categoría "En desacuerdo". Un segmento considerable (46.67%) estuvo de acuerdo, indicando que perciben una respuesta positiva por parte de las áreas municipales a sus expectativas laborales. Además, un 30% expresó un fuerte acuerdo, resaltando una percepción positiva significativa. Sin embargo, un porcentaje (16.67%) se mostró indiferente en este aspecto. Estos resultados proporcionan una visión matizada de cómo los empleados evalúan la correspondencia entre las áreas municipales y sus expectativas laborales, sugiriendo una diversidad de opiniones dentro de la muestra.

Tabla 12

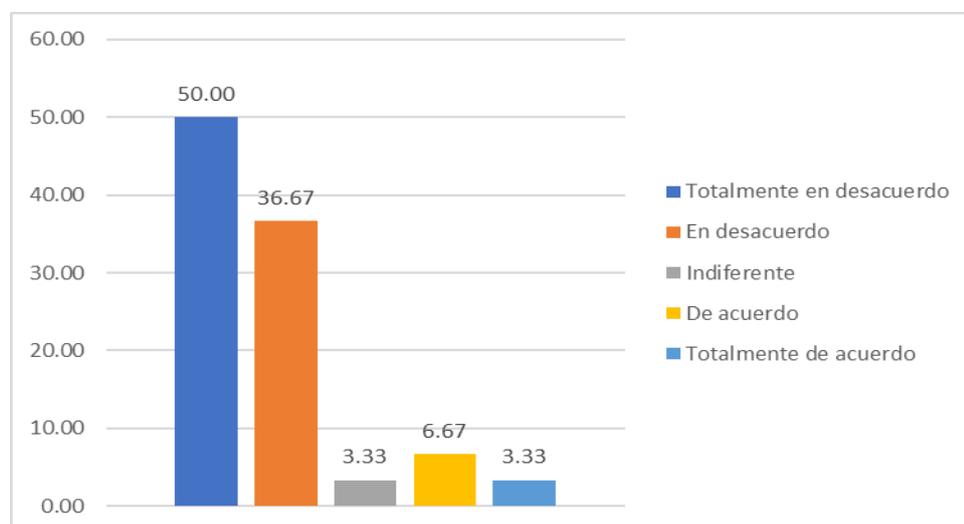
¿Cuándo las cosas no salen bien en las diferentes áreas son rápidas de culpar a otras?

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	15	50.00
En desacuerdo	11	36.67
Indiferente	1	3.33
De acuerdo	2	6.67
Totalmente de acuerdo	1	3.33
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 11

¿Cuándo las cosas no salen bien las diferentes áreas son rápidas de culpar a otras?



Nota. Tabla 12

Los resultados de la tabla 12 y figura 11 indican que la mitad de los encuestados (50.00%) se mostraron totalmente en desacuerdo con la afirmación de que las diferentes áreas son rápidas en culpar a otras cuando las cosas no salen bien. Un porcentaje significativo (36.67%) expresó desacuerdo, sugiriendo que la mayoría no percibe una tendencia generalizada en las áreas a atribuir rápidamente la responsabilidad a otras en situaciones problemáticas. Un pequeño porcentaje manifestó indiferencia (3.33%), mientras que aquellos que estuvieron de acuerdo (6.67%) y totalmente de acuerdo (3.33%) representaron proporciones menores. En conjunto, estos resultados revelan una diversidad de opiniones en torno a la cultura de responsabilidad en las diferentes áreas de la municipalidad, resaltando la importancia de comprender las percepciones y dinámicas organizativas para promover un ambiente laboral colaborativo y eficiente.

5.2.5 Resultados respecto a la dimensión estabilidad

Tabla 13

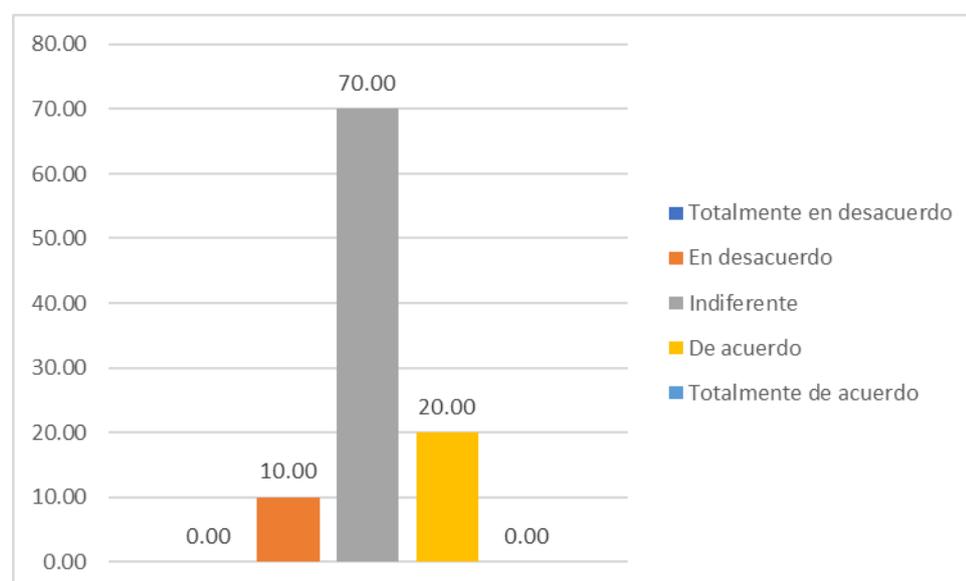
Resultados de la dimensión estabilidad

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	3	10.00
Indiferente	21	70.00
De acuerdo	6	20.00
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 12

Resultados de la dimensión estabilidad



Nota. Tabla 13

Los resultados de la tabla 13 y figura 12 reflejan las percepciones de los encuestados en relación con la dimensión de estabilidad en la municipalidad. Ningún participante indicó estar totalmente en desacuerdo con las afirmaciones relacionadas con la estabilidad laboral, lo que sugiere que, al menos en este aspecto específico, no hay una percepción generalizada de desacuerdo extremo. Un 10.00% expresó estar en desacuerdo, mientras que la mayoría, representada por un 70.00%, se manifestó como indiferente en cuanto a la estabilidad en el entorno laboral. Un 20.00% estuvo de acuerdo con las afirmaciones, pero ningún encuestado seleccionó la opción de "Totalmente de acuerdo". Estos resultados destacan la necesidad de explorar más a fondo las preocupaciones y percepciones en torno a la estabilidad laboral para abordar posibles áreas de mejora y fortalecer el clima organizacional en la municipalidad.

Tabla 14

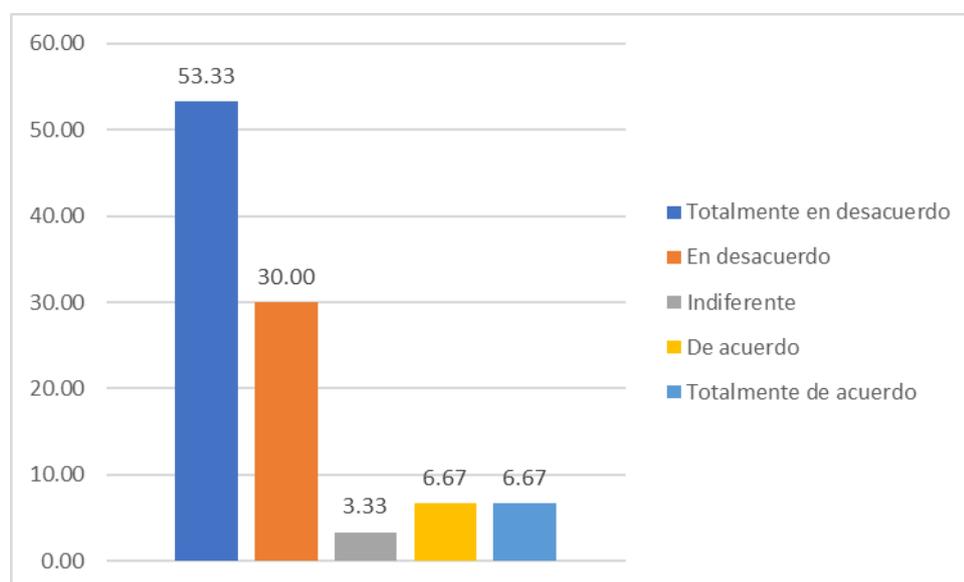
¿La municipalidad despide al personal sin tener en cuenta su desempeño?

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	16	53.33
En desacuerdo	9	30.00
Indiferente	1	3.33
De acuerdo	2	6.67
Totalmente de acuerdo	2	6.67
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 13

¿La municipalidad despide al personal sin tener en cuenta su desempeño?



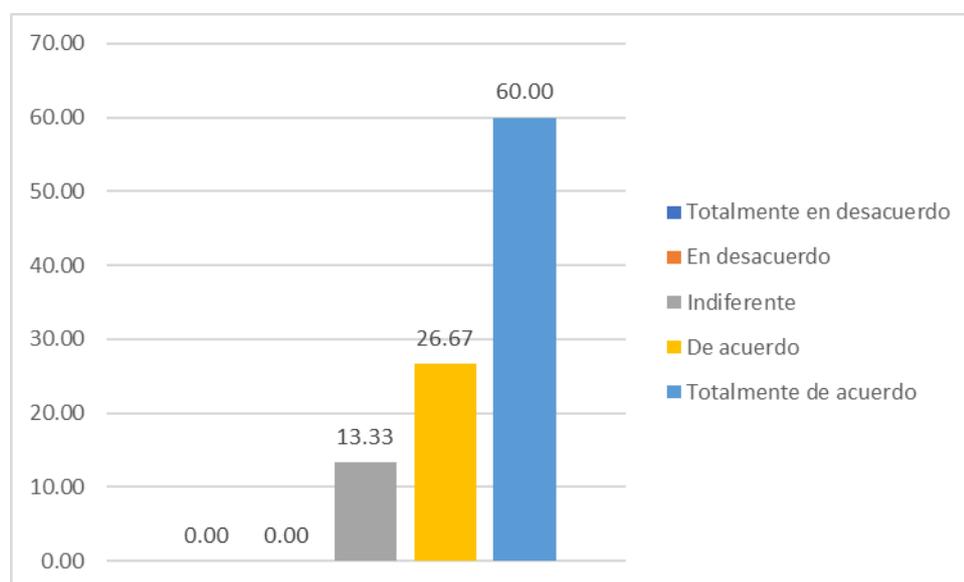
Nota. Tabla 14

Los resultados de la tabla 14 y figura 13 revelan las percepciones de los encuestados con respecto a la política de despido en la municipalidad, específicamente en relación con la consideración del desempeño. La mayoría significativa, representada por un 53.33%, expresó estar totalmente en desacuerdo con la afirmación de que la entidad despide al personal sin tener en cuenta su desempeño. Un 30.00% indicó estar en desacuerdo, lo que sugiere que hay un porcentaje considerable que no percibe que se realicen despidos sin considerar el rendimiento laboral. Un pequeño porcentaje, el 3.33%, manifestó indiferencia ante esta cuestión, mientras que aquellos que estuvieron de acuerdo (6.67%) y totalmente de acuerdo (6.67%) representaron proporciones menores. En general, estos resultados subrayan la importancia de comunicar y gestionar de manera transparente las políticas de recursos humanos para mantener la confianza y la percepción positiva entre los empleados.

Tabla 15*¿La municipalidad brinda estabilidad laboral?*

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Indiferente	4	13.33
De acuerdo	8	26.67
Totalmente de acuerdo	18	60.00
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 14*¿La municipalidad brinda estabilidad laboral?*

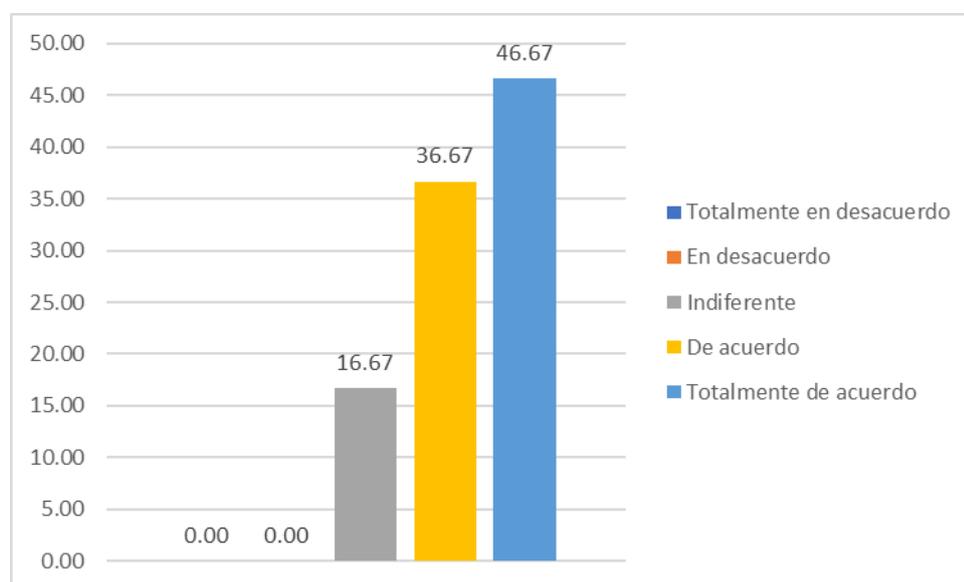
Nota. Tabla 15

La tabla 15 y figura 14 muestra las percepciones de los encuestados con respecto a si la municipalidad despide al personal sin considerar su desempeño. Notablemente, el 60.00% de los participantes expresó estar totalmente de acuerdo con la afirmación, indicando una fuerte percepción de que el despido se lleva a cabo sin considerar adecuadamente el rendimiento laboral. Además, el 26.67% estuvo de acuerdo, lo que sugiere que un porcentaje significativo comparte la percepción de que la municipalidad podría despedir a los empleados sin tener en cuenta su desempeño. Por otro lado, el 13.33% manifestó indiferencia, señalando una proporción menor de participantes que no se inclinan claramente hacia ninguna posición. Estos resultados subrayan la importancia de abordar las percepciones y preocupaciones de los empleados con respecto a las prácticas de despido, con el objetivo de fortalecer la confianza y la satisfacción laboral en la municipalidad.

Tabla 16*¿La municipalidad contrata personal temporal?*

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Indiferente	5	16.67
De acuerdo	11	36.67
Totalmente de acuerdo	14	46.67
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 15*¿La municipalidad contrata personal temporal?*

Nota. Tabla 16

La tabla 16 y figura 15 refleja las opiniones de los encuestados en relación con la contratación de personal temporal por parte de la municipalidad. Resulta destacable que el 46.67% de los participantes estuvo totalmente de acuerdo con la afirmación, indicando una fuerte percepción de que la entidad municipal efectivamente contrata personal de manera temporal. Además, el 36.67% estuvo de acuerdo, lo que sugiere que una proporción significativa comparte la percepción de que la municipalidad recurre a la contratación temporal de personal. Por otro lado, el 16.67% manifestó indiferencia, señalando una proporción menor de participantes que no expresaron claramente una posición favorable ni desfavorable. Estos resultados resaltan la necesidad de examinar y gestionar estratégicamente las prácticas de contratación temporal, considerando cómo pueden impactar en la estabilidad laboral y la percepción de los empleados en la municipalidad.

5.2.6 Resultados respecto a la dimensión disponibilidad de recursos

Tabla 17

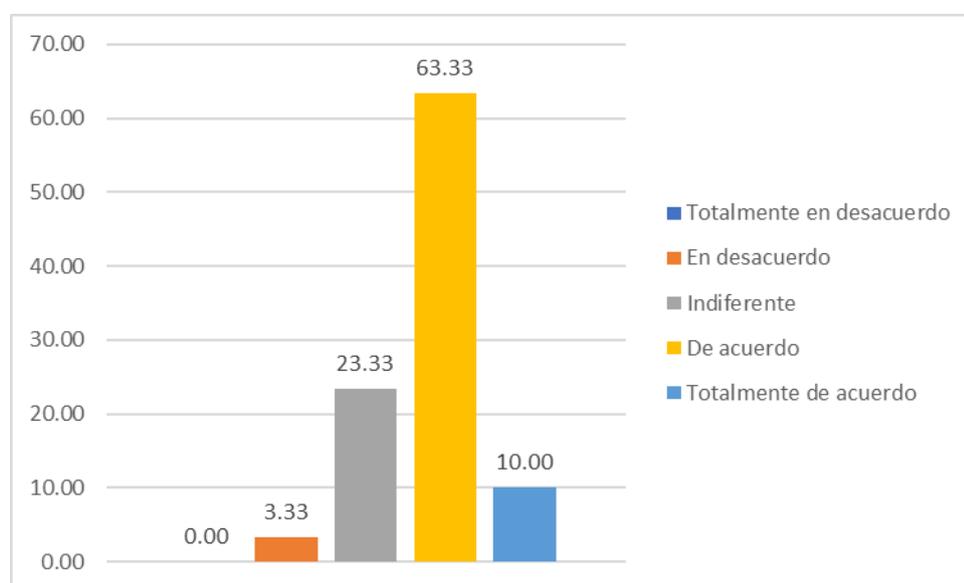
Resultados de la dimensión disponibilidad de recursos

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	1	3.33
Indiferente	7	23.33
De acuerdo	19	63.33
Totalmente de acuerdo	3	10.00
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 16

Resultados de la dimensión disponibilidad de recursos



Nota. Tabla 17

La tabla 17 y figura 16 presenta las percepciones de los encuestados en relación con la dimensión "disponibilidad de recursos" en la municipalidad. Es notable que el 63.33% de los participantes estuvo de acuerdo en que existe disponibilidad de recursos en la entidad, mientras que un 23.33% manifestó indiferencia respecto a esta afirmación. Este resultado sugiere que una mayoría significativa de los encuestados percibe que la municipalidad cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo sus funciones y actividades. Por otro lado, el 3.33% estuvo en desacuerdo, lo que indica una minoría que percibe insuficiencia de recursos. Es importante considerar estos resultados al analizar la gestión de recursos en la municipalidad, destacando la necesidad de evaluar y mejorar la comunicación sobre la disponibilidad y utilización de recursos entre los empleados.

Tabla 18

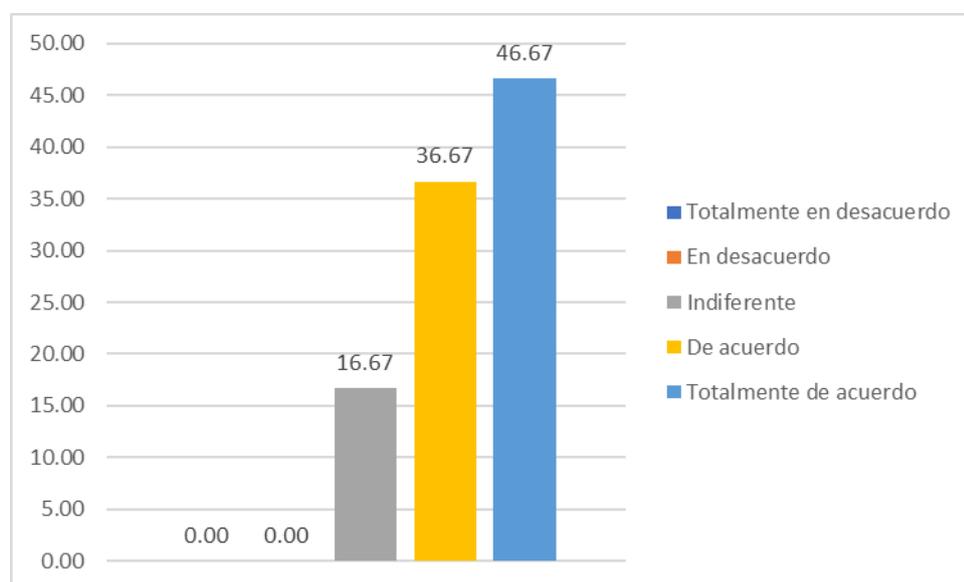
¿Dispongo de un ambiente óptimo para realizar mis labores?

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Indiferente	5	16.67
De acuerdo	11	36.67
Totalmente de acuerdo	14	46.67
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 17

¿Dispongo de un ambiente óptimo para realizar mis labores?



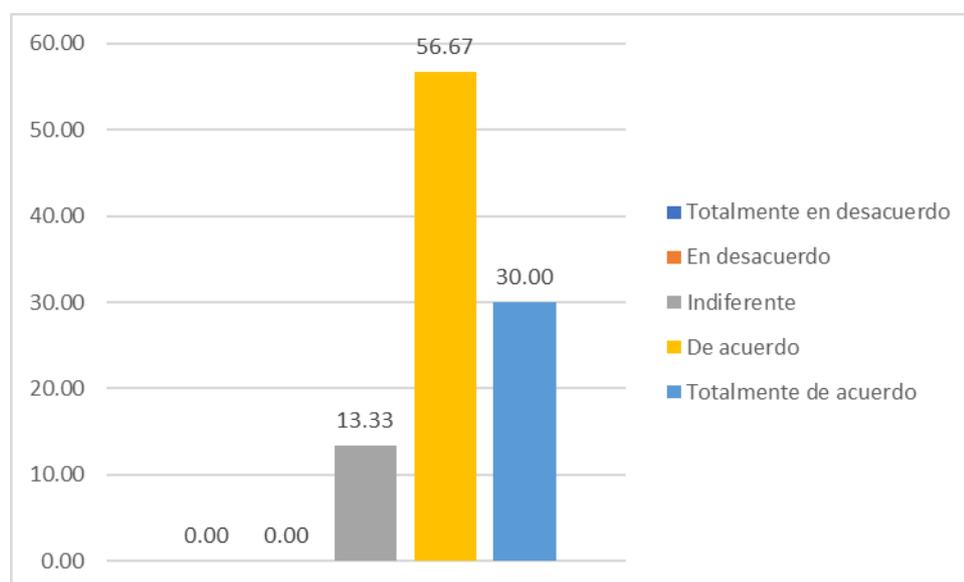
Nota. Tabla 18

La tabla 18 y figura 17 refleja las percepciones de los encuestados en relación con la afirmación "Dispongo de un ambiente óptimo para realizar mis labores" en la municipalidad. Destaca que un significativo 46.67% de los participantes expresó un completo acuerdo con la existencia de un ambiente laboral óptimo, mientras que un 36.67% estuvo de acuerdo. Estos resultados sugieren que una mayoría considerable de los encuestados percibe positivamente el entorno laboral en el que realizan sus labores en la municipalidad. Por otro lado, el 16.67% indicó indiferencia, lo que podría señalar áreas de mejora en la comunicación o gestión del ambiente laboral para garantizar que todas las necesidades y expectativas del personal sean consideradas. Es crucial considerar estos resultados al evaluar la calidad del entorno laboral y tomar medidas para fortalecer aspectos que contribuyan a un ambiente más favorable.

Tabla 19*¿El lugar físico de mi sitio de labores es óptimo?*

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Indiferente	4	13.33
De acuerdo	17	56.67
Totalmente de acuerdo	9	30.00
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 18*¿El lugar físico de mi sitio de labores es óptimo?*

Nota. Tabla 19

La tabla 19 y figura 18 indica las percepciones de los encuestados acerca de la afirmación "Dispongo de un ambiente óptimo para realizar mis labores" en la municipalidad. Los resultados revelan que un 30.00% de los participantes está completamente de acuerdo con la existencia de un ambiente laboral óptimo, y un 56.67% está de acuerdo. Estos porcentajes sugieren una mayoría considerable de respuestas positivas, indicando que una parte significativa del personal percibe que cuenta con un entorno adecuado para llevar a cabo sus labores en la municipalidad. Por otro lado, el 13.33% expresó indiferencia, lo que podría ser objeto de atención para identificar posibles áreas de mejora y garantizar que se aborden las necesidades y expectativas del personal de manera integral. La información proporcionada por esta tabla ofrece una visión valiosa sobre la percepción del ambiente laboral en la organización.

Tabla 20

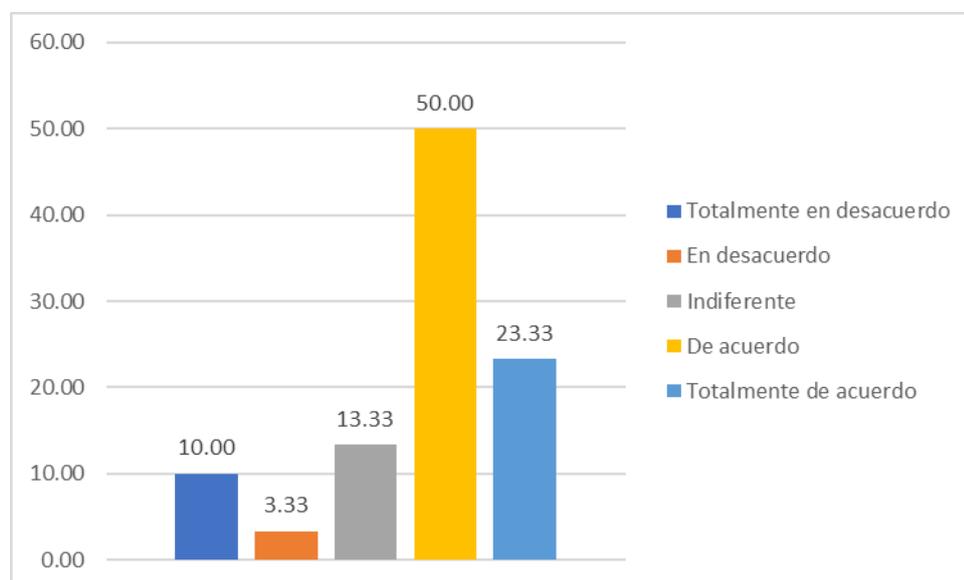
¿El entorno físico de mi lugar de trabajo dificulta la labor que desarrollo?

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	3	10.00
En desacuerdo	1	3.33
Indiferente	4	13.33
De acuerdo	15	50.00
Totalmente de acuerdo	7	23.33
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 19

¿El entorno físico de mi lugar de trabajo dificulta la labor que desarrollo?



Nota. Tabla 20

La tabla 20 y figura 19 refleja las opiniones de los encuestados sobre si el entorno físico de sus lugares de trabajo dificulta la labor que realizan en la municipalidad. Un 23.33% está totalmente de acuerdo con que el entorno físico afecta negativamente su desempeño laboral, mientras que un 50.00% está de acuerdo. Estos resultados sugieren que más de la mitad de los participantes perciben que el entorno físico presenta desafíos para el desarrollo de sus tareas laborales. Por otro lado, un 13.33% mostró indiferencia, lo que podría indicar que algunos empleados no consideran que el entorno sea un obstáculo significativo. La atención a estos resultados puede ser crucial para identificar áreas específicas que requieran mejoras en las condiciones físicas de trabajo, con el objetivo de optimizar el desempeño laboral y la comodidad de los empleados.

5.2.7 Resultados respecto a la variable desempeño laboral

Tabla 21

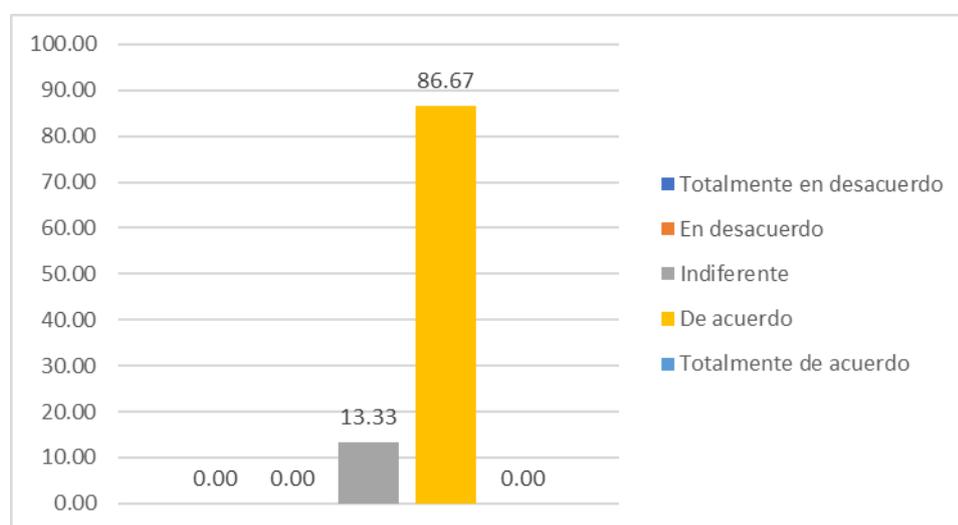
Resultados de la variable desempeño laboral

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Indiferente	4	13.33
De acuerdo	26	86.67
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 20

Resultados de la variable desempeño laboral



Nota. Tabla 21

La tabla 21 y figura 20 muestra los resultados de la variable "desempeño laboral", donde los encuestados emitieron sus opiniones en relación con la percepción de su propio desempeño laboral en la municipalidad. Un 86.67% de los participantes indicó estar de acuerdo con su desempeño laboral, mientras que un 13.33% manifestó indiferencia en esta área. La falta de respuestas en las categorías "Totalmente en desacuerdo" y "Totalmente de acuerdo" sugiere que la mayoría de los encuestados se ubica en el espectro medio, expresando una opinión neutral o favorable sobre su desempeño laboral. Estos resultados podrían indicar que, en general, los empleados se sienten satisfechos o, al menos, no insatisfechos con su rendimiento en el ámbito laboral. Sin embargo, es importante analizar más detalladamente estos datos y considerar otras variables para comprender mejor los factores que podrían estar influyendo en la percepción del desempeño laboral.

5.2.8 Resultados respecto a la dimensión responsabilidad en el trabajo

Tabla 22

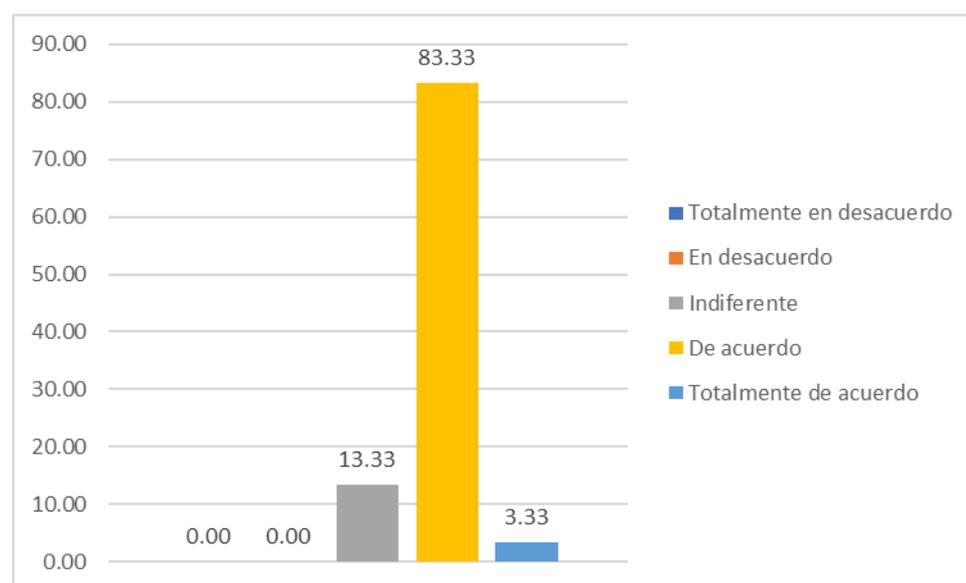
Resultado de la dimensión responsabilidad en el trabajo

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Indiferente	4	13.33
De acuerdo	25	83.33
Totalmente de acuerdo	1	3.33
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 21

Resultado de la dimensión responsabilidad en el trabajo



Nota. Tabla 22

La tabla 22 y figura 21 presenta los resultados de la dimensión "responsabilidad en el trabajo". Observamos que el 83.33% de los participantes indicó estar de acuerdo con la afirmación relacionada con la responsabilidad en el trabajo, lo que sugiere una percepción positiva por parte de la mayoría de los encuestados en cuanto a la responsabilidad que demuestran en sus labores. Además, un 13.33% manifestó estar indiferente, mientras que un pequeño porcentaje, el 3.33%, se ubicó en la categoría "Totalmente de acuerdo". La ausencia de respuestas en las categorías "Totalmente en desacuerdo" y "En desacuerdo" sugiere que la mayoría de los encuestados no percibe problemas significativos en relación con la responsabilidad en el ámbito laboral.

Tabla 23

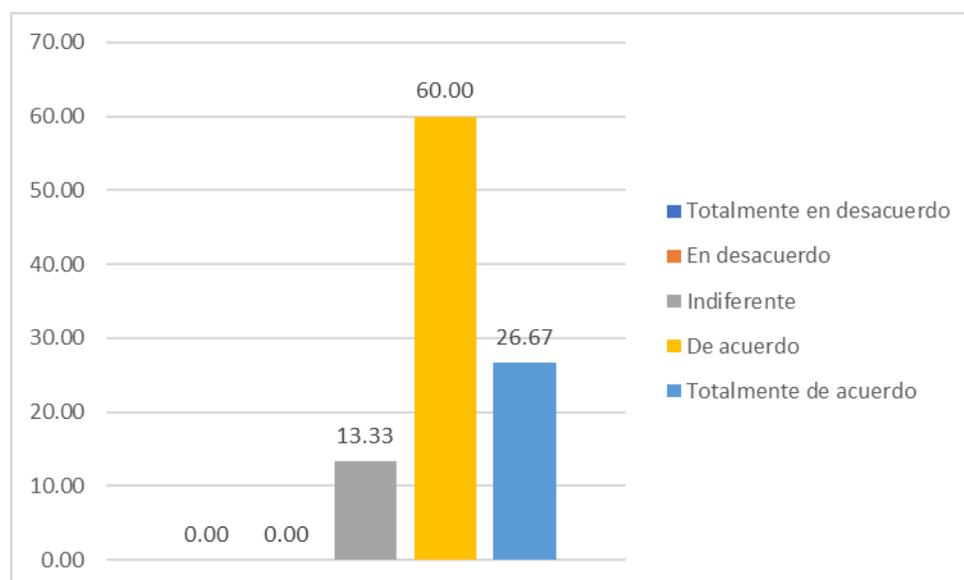
¿Cumple con los tiempos dados para desarrollar sus funciones?

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Indiferente	4	13.33
De acuerdo	18	60.00
Totalmente de acuerdo	8	26.67
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 22

¿Cumple con los tiempos dados para desarrollar sus funciones?



Nota. Tabla 23

La tabla 23 y figura 22 refleja los resultados obtenidos en la pregunta sobre si los participantes consideran que cumplen con los tiempos dados para desarrollar sus funciones. Se observa que el 60.00% de los encuestados indicó estar de acuerdo con esta afirmación, mientras que el 26.67% expresó estar totalmente de acuerdo. Estos porcentajes sugieren una percepción positiva en cuanto al cumplimiento de los tiempos establecidos para llevar a cabo las funciones laborales. Por otro lado, un 13.33% se mostró indiferente, y no se registraron respuestas en las categorías "Totalmente en desacuerdo" y "En desacuerdo". En conjunto, estos resultados podrían interpretarse como una señal de eficiencia en el manejo del tiempo por parte de los empleados, aunque es fundamental considerar factores adicionales para comprender completamente la dinámica temporal en el entorno laboral.

Tabla 24

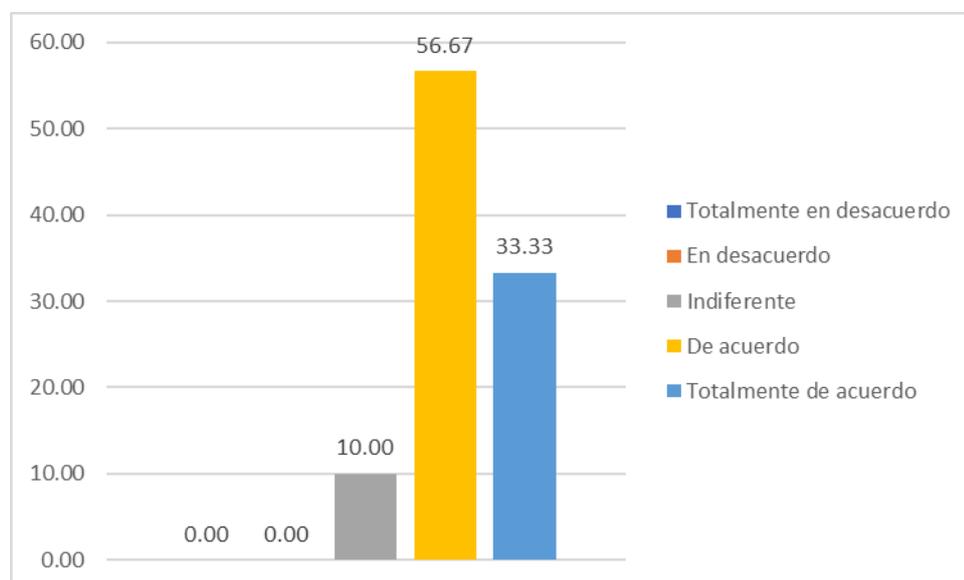
¿Respetan el horario laboral asignado por la municipalidad?

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Indiferente	3	10.00
De acuerdo	17	56.67
Totalmente de acuerdo	10	33.33
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 23

¿Respetan el horario laboral asignado por la municipalidad?



Nota. Tabla 24

La tabla 24 y figura 23 muestra los resultados relacionados con la percepción de los participantes sobre si respetan el horario laboral asignado por la municipalidad. Observamos que un 56.67% de los encuestados expresó estar de acuerdo con esta afirmación, mientras que un 33.33% indicó estar totalmente de acuerdo, lo que sugiere una mayoría favorable en cuanto al respeto del horario laboral. Además, un 10.00% se mostró indiferente, y no se registraron respuestas en las categorías "Totalmente en desacuerdo" y "En desacuerdo". Estos resultados podrían interpretarse como una señal positiva en cuanto a la adherencia al horario laboral establecido, lo que contribuye a la organización y eficiencia en el desarrollo de las actividades laborales en el contexto municipal.

Tabla 25

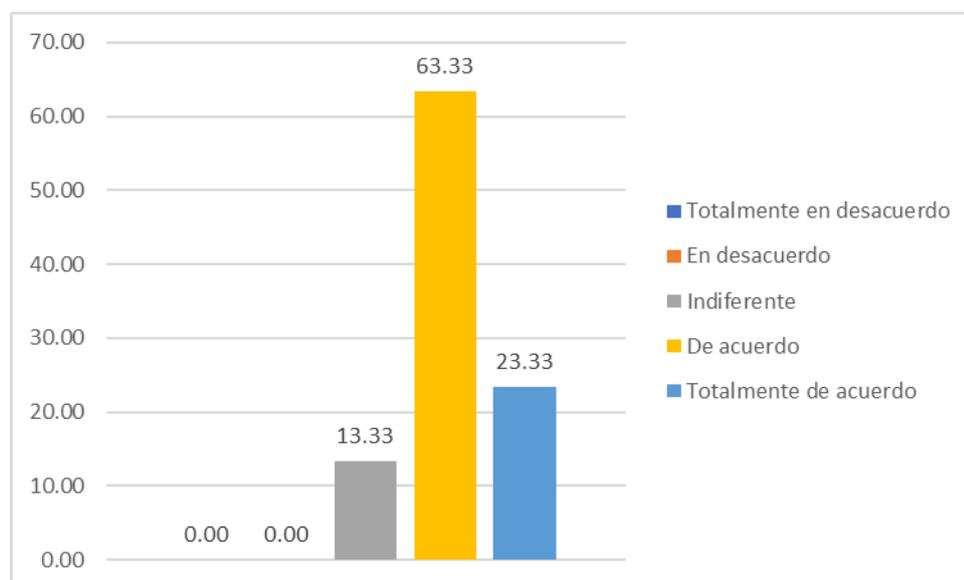
¿Los conocimientos que tiene cumple las expectativas a las necesidades del puesto?

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Indiferente	4	13.33
De acuerdo	19	63.33
Totalmente de acuerdo	7	23.33
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 24

¿Los conocimientos que tiene cumple las expectativas a las necesidades del puesto?



Nota. Tabla 25

La tabla 25 y figura 24 refleja las percepciones de los participantes respecto a si los conocimientos que poseen cumplen con las expectativas de las necesidades del puesto. Se observa que un 63.33% de los encuestados está de acuerdo con esta afirmación, mientras que un 23.33% se muestra totalmente de acuerdo. Estos resultados indican una evaluación mayoritariamente positiva en cuanto a la adecuación de los conocimientos a las exigencias del puesto de trabajo. Por otro lado, un 13.33% de los participantes se declaró indiferente en este aspecto, y no se registraron respuestas en las categorías "Totalmente en desacuerdo" y "En desacuerdo". En general, estos resultados sugieren que, según la percepción de los encuestados, existe una alineación satisfactoria entre los conocimientos que poseen y las demandas de sus respectivos puestos laborales.

5.2.9 Resultados respecto a la dimensión atributos personales

Tabla 26

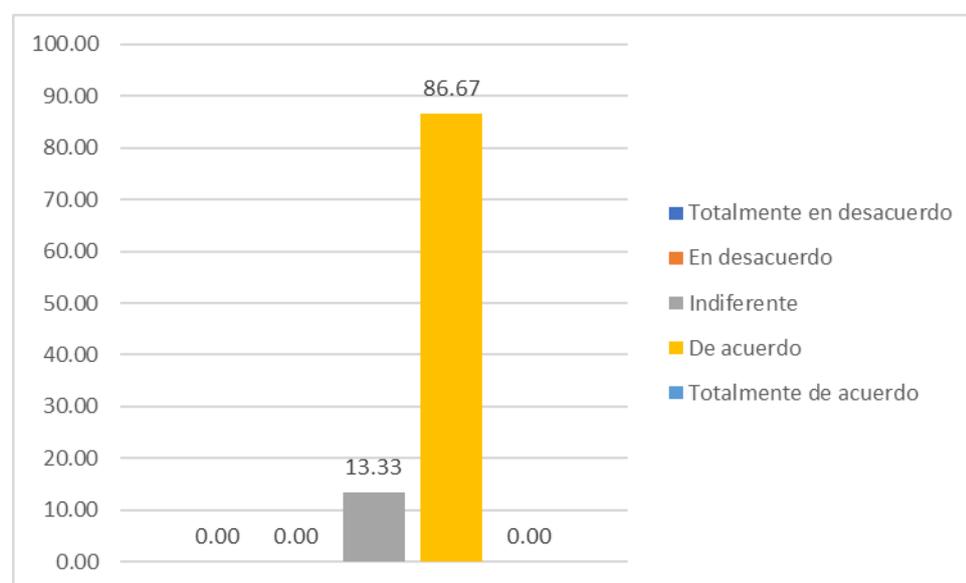
Resultados de la dimensión valores colectivos

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Indiferente	4	13.33
De acuerdo	26	86.67
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 25

Resultados de la dimensión valores colectivos



Nota. Tabla 26

La tabla 26 y figura 25 presenta los resultados obtenidos en la dimensión de "valores colectivos". Se observa que el 86.67% de los participantes indicó estar de acuerdo con los valores colectivos en el entorno laboral, mientras que un 13.33% se mostró indiferente. No se registraron respuestas en las categorías "Totalmente en desacuerdo" ni "En desacuerdo". Estos resultados sugieren una percepción generalmente positiva respecto a la concordancia de valores colectivos en la municipalidad, con una mayoría de empleados expresando acuerdo en este aspecto. La ausencia de respuestas negativas indica una tendencia favorable en cuanto a la percepción de valores compartidos dentro de la organización.

Tabla 27

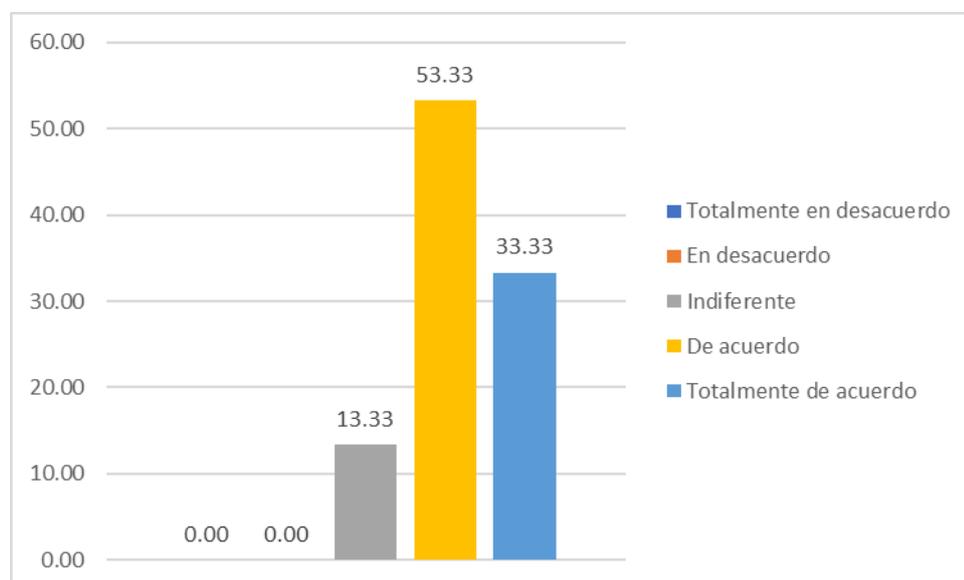
¿Los servidores aportan ideas relevantes para mejorar la dependencia?

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Indiferente	4	13.33
De acuerdo	16	53.33
Totalmente de acuerdo	10	33.33
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 26

¿Los servidores aportan ideas relevantes para mejorar la dependencia?



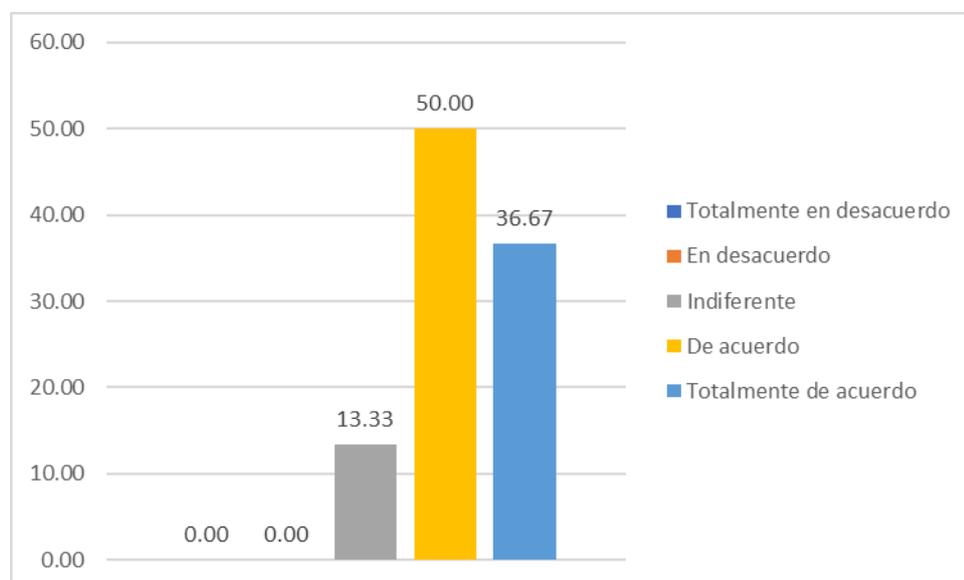
Nota. Tabla 27

La tabla 27 y figura 26 refleja los resultados obtenidos en la evaluación de la afirmación "Los servidores aportan ideas relevantes para mejorar la dependencia". Se observa que el 53.33% de los participantes indicó estar de acuerdo, mientras que un 33.33% manifestó estar totalmente de acuerdo. Un 13.33% se mostró indiferente, y no se registraron respuestas negativas (Totalmente en desacuerdo o En desacuerdo). Estos resultados sugieren una percepción positiva en cuanto a la contribución de ideas relevantes por parte de los servidores para mejorar la dependencia municipal. La mayoría de los empleados expresan acuerdo o total acuerdo en que se generan aportes significativos en este sentido.

Tabla 28*¿Es cuidadoso con su imagen personal?*

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Indiferente	4	13.33
De acuerdo	15	50.00
Totalmente de acuerdo	11	36.67
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 27*¿Es cuidadoso con su imagen personal?*

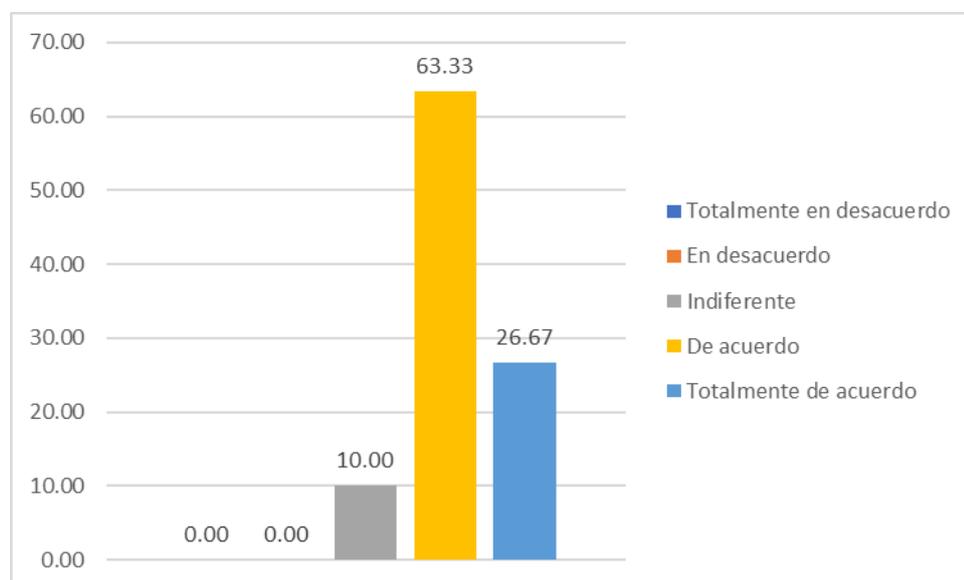
Nota. Tabla 28

La tabla 28 y figura 27 presenta los resultados de la evaluación sobre si los servidores son cuidadosos con su imagen personal. Se observa que el 50.00% de los participantes indicó estar de acuerdo, mientras que un 36.67% manifestó estar totalmente de acuerdo. Un 13.33% se mostró indiferente, y no se registraron respuestas negativas (Totalmente en desacuerdo o En desacuerdo). Estos resultados sugieren que la mayoría de los empleados considera importante y cuida su imagen personal, ya que la combinación de respuestas positivas es significativa.

Tabla 29*¿Se muestra proactivo en el área de trabajo?*

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Indiferente	3	10.00
De acuerdo	19	63.33
Totalmente de acuerdo	8	26.67
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 28*¿Se muestra proactivo en el área de trabajo?*

Nota. Tabla 29

La tabla 29 y figura 28 refleja los resultados obtenidos respecto a la pregunta sobre si los empleados se muestran proactivos en el área de trabajo. Se destaca que el 63.33% de los participantes indicó estar de acuerdo, mientras que un 26.67% manifestó estar totalmente de acuerdo. Un 10.00% se mostró indiferente, y no se registraron respuestas negativas (Totalmente en desacuerdo o En desacuerdo). Estos resultados sugieren que una parte significativa de los empleados se percibe a sí misma como proactiva en el área de trabajo, lo cual es un indicador positivo para la organización.

5.2.10 Resultados respecto a la dimensión compromiso

Tabla 30

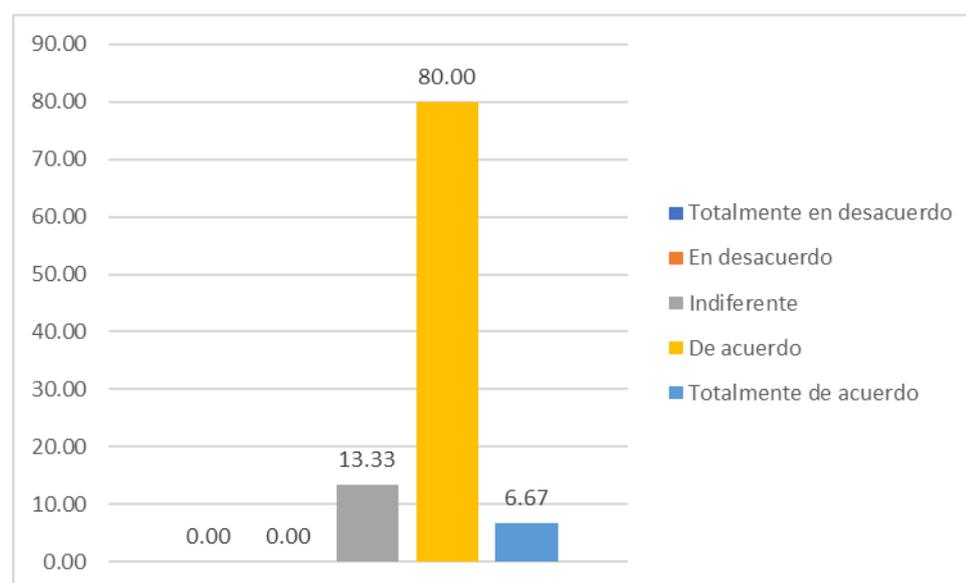
Resultados de la dimensión estabilidad

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Indiferente	4	13.33
De acuerdo	24	80.00
Totalmente de acuerdo	2	6.67
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 29

Resultados de la dimensión estabilidad



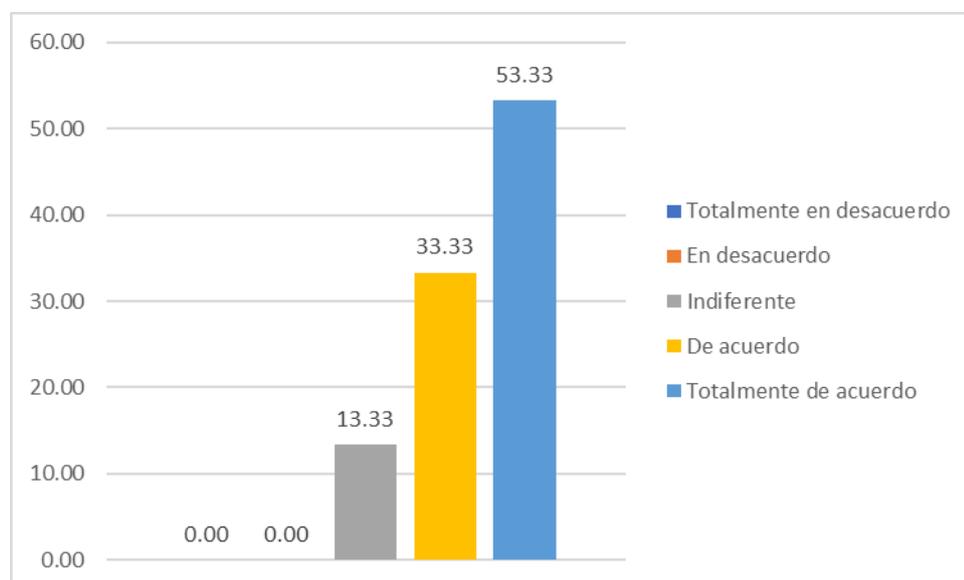
Nota. Tabla 30

La tabla 30 y figura 29 presenta los resultados relacionados con la dimensión de estabilidad en el lugar de trabajo. Se observa que el 80.00% de los participantes indicó estar de acuerdo, mientras que el 6.67% manifestó estar totalmente de acuerdo. Un 13.33% se mostró indiferente, y no se registraron respuestas negativas (Totalmente en desacuerdo o En desacuerdo). Estos resultados sugieren que una mayoría significativa de los empleados percibe un nivel satisfactorio de estabilidad en su entorno laboral, lo cual es un aspecto positivo para el clima organizacional.

Tabla 31*¿Ejecutan trabajos en grupo en la municipalidad?*

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Indiferente	4	13.33
De acuerdo	10	33.33
Totalmente de acuerdo	16	53.33
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 30*¿Ejecutan trabajos en grupo en la municipalidad?*

Nota. Tabla 31

La tabla 31 y figura 30 presenta los resultados relacionados con la ejecución de trabajos en grupo en la municipalidad. Se destaca que el 53.33% de los participantes indicó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 33.33% expresó estar de acuerdo. Un 13.33% se mostró indiferente, y no se registraron respuestas negativas (Totalmente en desacuerdo o En desacuerdo). Estos resultados sugieren que una mayoría significativa de los empleados reconoce y respalda la práctica de llevar a cabo trabajos en grupo en el entorno laboral de la municipalidad. Este aspecto positivo puede contribuir al fomento de un ambiente de colaboración y trabajo en equipo.

Tabla 32

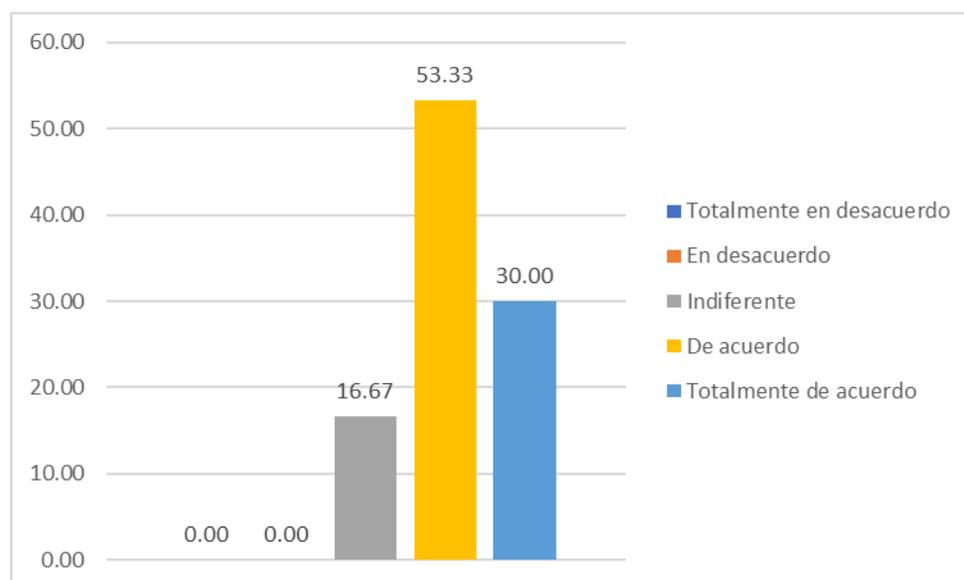
¿Sabe escuchar y se comunica ante cualquier duda o dificultad?

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Indiferente	5	16.67
De acuerdo	16	53.33
Totalmente de acuerdo	9	30.00
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 31

¿Sabe escuchar y se comunica ante cualquier duda o dificultad?



Nota. Tabla 32

La tabla 32 y figura 31 revela percepciones sobre la capacidad de escucha y comunicación de los empleados ante dudas o dificultades en la municipalidad. Los resultados indican que el 30.00% de los encuestados se mostró totalmente de acuerdo, mientras que el 53.33% estuvo de acuerdo. Un 16.67% se manifestó indiferente, y no se registraron respuestas negativas (Totalmente en desacuerdo o En desacuerdo). Estos hallazgos sugieren que una mayoría significativa de los empleados percibe que existe una comunicación efectiva y una disposición para escuchar ante inquietudes o dificultades en la municipalidad. Este aspecto positivo en la percepción de la comunicación puede contribuir a un mejor entendimiento y manejo de los desafíos laborales.

Tabla 33

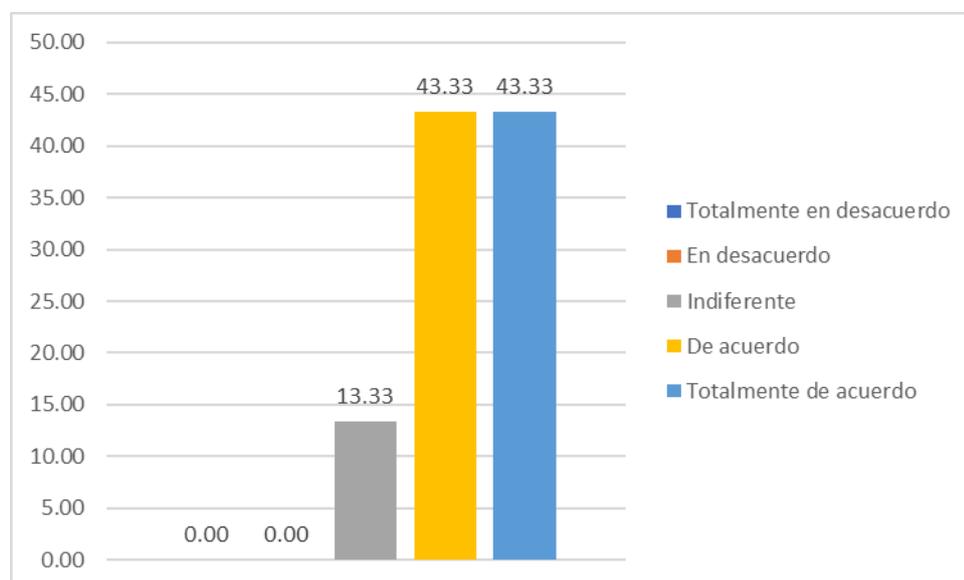
¿Tiene compromiso y eficiencia con las tareas asignadas?

Categoría	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Indiferente	4	13.33
De acuerdo	13	43.33
Totalmente de acuerdo	13	43.33
Total	30	100

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 32

¿Tiene compromiso y eficiencia con las tareas asignadas?



Nota. Tabla 33

La tabla 33 y figura 32 refleja las percepciones sobre el compromiso y eficiencia de los empleados con las tareas asignadas en la municipalidad. Los resultados indican que el 43.33% de los encuestados se mostró tanto de acuerdo como totalmente de acuerdo, lo que sugiere que una parte significativa del personal percibe un compromiso y eficiencia en la realización de sus tareas asignadas. Además, el 13.33% se manifestó indiferente, y no se registraron respuestas negativas (Totalmente en desacuerdo o En desacuerdo). Estos hallazgos sugieren que existe una percepción general positiva en cuanto al compromiso y la eficiencia en la ejecución de las responsabilidades laborales, lo cual puede ser un indicador de una fuerza laboral comprometida y eficiente en la municipalidad.

5.3 Contrastación de resultados

5.3.1 Prueba de normalidad

H₀: Los resultados poseen una distribución normal.

H₁: Los resultados no poseen una distribución normal

Nivel de significancia = 0.05

Tabla 34

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Clima organizacional	0.101	60	0.025	0.954	60	0.003
Relaciones interpersonales	0.108	60	0.011	0.941	60	0.000
Valores colectivos	0.145	60	0.000	0.936	60	0.000
Estabilidad	0.111	60	0.008	0.951	60	0.002
Desempeño	0.111	60	0.008	0.956	60	0.004
Responsabilidad en el trabajo	0.215	60	0.000	0.903	60	0.000
Atributos personales	0.154	60	0.000	0.945	60	0.001
Compromiso	0.102	60	0.021	0.953	60	0.003

a. Rección de significación de Lilliefors

Nota. Datos obtenidos del SPSS.v27

En la tabla 34 se aprecia en la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov que el P-Valor obtenido en el análisis es < 0.05 , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que señala que los datos presentan distribución no normal, por lo que se asume que los datos son no paramétricos, lo que significa que se debe usar el coeficiente de relación de Rho Spearman para determinar los niveles de relación.

5.3.2 *Contrastación de la Hipótesis general*

H₀ : No existe influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis en el período –2021.

H₁ : Existe influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis en el período –2021.

Tabla 35

Relación causal de influencia del clima organizacional en el desempeño laboral

		Relaciones		
			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de relación	1.000	,566**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de relación	,566**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

***. La relación causal de influencia es moderada en el nivel 0,01 (bilateral).*

Nota. Datos obtenidos del SPSS.v27

En la tabla 35, el coeficiente de relación de Spearman (ρ) entre las variables “clima organizacional y desempeño laboral” es positivo moderado, con un valor de 0.566 y un nivel de significancia bilateral de 0.000. Este resultado sugiere que existe una influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en la muestra de 30 casos analizados. La dirección positiva del coeficiente indica que a medida que el clima organizacional mejora, también tiende a mejorar el desempeño laboral, y viceversa. Es importante destacar que el nivel de significancia de 0.000 indica que la probabilidad de obtener este resultado por pura casualidad es muy baja, respaldando la validez de la relación observada. Estos hallazgos sugieren que la percepción del clima organizacional está asociada positivamente con el desempeño laboral en el contexto evaluado.

5.3.3 *Contrastación de la hipótesis específica 1*

H₀ : No existe influencia del clima organizacional en la responsabilidad de trabajo en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021.

H₁ : Existe influencia del clima organizacional en la responsabilidad de trabajo en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021.

Tabla 36

Relación causal de influencia del clima organizacional en la responsabilidad en el trabajo

Relaciones				
			Clima organizacional	Responsabilidad en el trabajo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de relación	1.000	,606**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Responsabilidad en el trabajo	Coeficiente de relación	,606**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

** . La relación causal de influencia es positiva en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Datos obtenidos del SPSS.v27

En la tabla 36, el coeficiente de relación de Spearman (ρ) entre la variable “clima organizacional” y la dimensión “responsabilidad en el trabajo” es moderado, con un valor de 0.606 y un nivel de significancia bilateral de 0.000. Este resultado indica que existe una influencia del clima organizacional en la responsabilidad en el trabajo en la muestra de 30 casos analizados. La dirección positiva del coeficiente sugiere que a medida que el clima organizacional mejora, también tiende a aumentar la percepción de responsabilidad en el trabajo, y viceversa. El nivel de significancia de 0.000 respalda la validez de esta relación al indicar que la probabilidad de obtener este resultado por pura casualidad es muy baja. Estos hallazgos sugieren que la percepción del clima organizacional está asociada con la percepción de responsabilidad en el trabajo en el contexto evaluado.

5.3.4 Contratación de la hipótesis específica 2

H₀ : No existe influencia del clima organizacional en los atributos personales de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021.

H₁ : Existe influencia del clima organizacional en los atributos personales de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021.

Tabla 37

Relación causal de influencia del clima organizacional en los atributos personales

		Relaciones		
			Clima organizacional	Atributos personales
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de relación	1.000	,566**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	30	30
	Atributos personales	Coeficiente de relación	,566**	1.000
Sig. (bilateral)		0.001		
N		30	30	

** . La relación causal de influencia es moderada en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Datos obtenidos del SPSS.v27

En la tabla 37, el coeficiente de relación de Spearman (ρ) entre la variable “clima organizacional” y la dimensión “atributos personales” es moderado, con un valor de 0.566 y un nivel de significancia bilateral de 0.001. Este resultado indica que existe una influencia del clima organizacional en los atributos personales en la muestra de 30 casos analizados. La dirección positiva del coeficiente sugiere que a medida que el clima organizacional mejora, también tiende a aumentar la percepción de atributos personales, y viceversa. El nivel de significancia de 0.001 respalda la validez que la probabilidad de obtener este resultado por pura casualidad es muy baja. Estos hallazgos sugieren que la percepción del clima organizacional está positivamente asociada con la percepción de atributos personales en el contexto evaluado.

5.3.5 *Contrastación de la hipótesis específica 3*

H₀ : No existe influencia del clima organizacional en el compromiso de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021.

H₁ : Existe influencia del clima organizacional en el compromiso de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021.

Tabla 38*Relación causal de influencia del clima organizacional en el compromiso*

		Relaciones		
			Clima organizacional	Compromiso
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de relación	1.000	,518**
		Sig. (bilateral)		0.003
		N	30	30
	Compromiso	Coefficiente de relación	,518**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003	
		N	30	30

** . La relación es moderada en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Datos obtenidos del SPSS.v27

En la tabla 38, el coeficiente de relación de Spearman (ρ) entre la variable “clima organizacional” y la dimensión “compromiso” es moderado, con un valor de 0.518 y un nivel de significancia bilateral de 0.003. Este resultado indica que hay una influencia del clima organizacional en el compromiso laboral en la muestra de 30 casos analizados. La dirección positiva del coeficiente sugiere que a medida que el clima organizacional mejora, también tiende a aumentar el compromiso laboral, y viceversa. El nivel de significancia de 0.003 respalda la validez de esta probabilidad de obtener este resultado por pura casualidad es muy baja. Estos hallazgos sugieren que la percepción del clima organizacional está positivamente asociada en influencia con el compromiso laboral en el contexto evaluado.

5.4 Discusión de resultados

Respecto a la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis en el período –2021.

La relación causal de influencia de la variable "clima organizacional" en la dimensión "desempeño" es moderada, con un coeficiente de relación de 0,566 ($p = 0,001$), lo que indica que el clima organizacional influye moderadamente. Datos similares se encontraron en Pedraza

(2018) en su trabajo de investigación "El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano", quien obtuvo un 67%. Otro autor con datos similares es Campos y colaboradores (2019) en su trabajo de investigación "Rotación y desempeño laboral de los Profesionales de Enfermería en un Instituto Especializado", quien obtuvo un 70%. Pero contrasta con Uría (2011) en su trabajo de investigación "El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía Ltda. de la ciudad de Ambato", quien obtuvo un 10%. Este hallazgo respalda la literatura previa que ha destacado la influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral. La fuerza y significancia de la correlación indican que a medida que mejora la percepción del clima organizacional, se asocia positivamente con un mejor desempeño laboral en la muestra estudiada. Este resultado es consistente con la teoría que sostiene que un clima organizacional favorable, caracterizado por relaciones interpersonales positivas, valores colectivos sólidos y una disponibilidad adecuada de recursos, puede fomentar un entorno propicio para el desarrollo y la productividad de los empleados. La comprensión de esta relación puede ser fundamental para las prácticas de gestión, ya que sugiere que invertir en mejorar el clima organizacional podría tener un impacto positivo en el desempeño laboral de los individuos. Sin embargo, es importante reconocer que esta correlación no implica necesariamente una relación causal directa. Otros factores no evaluados en este estudio podrían influir en la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Se recomienda una investigación adicional que considere variables intervinientes y explore más a fondo los mecanismos subyacentes para comprender completamente la naturaleza de esta asociación.

Respecto a determinar la influencia del clima organizacional en la responsabilidad en el trabajo de servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021.

La relación causal de influencia de la variable "clima organizacional" en la dimensión "responsabilidad en el trabajo" es positiva, con un coeficiente de relación de 0,606 ($p < 0,001$). Datos similares se encontraron en Campos y colaboradores (2019) en su trabajo de investigación "Rotación y desempeño laboral de los Profesionales de Enfermería en un Instituto Especializado", quien obtuvo un 55%. Otro autor con datos similares es Pedraza (2018) en su trabajo de investigación "El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano", quien obtuvo un 65%. Pero contrasta con Lizárraga (2011) en su trabajo de investigación "La relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en empresas colombianas", quien obtuvo un 12%. Este hallazgo respalda de manera empírica la hipótesis de que un clima organizacional favorable está asociado con un mayor sentido de responsabilidad en el desempeño laboral de los individuos. Los resultados indican que a medida que mejora la percepción del clima organizacional, se refleja positivamente en la responsabilidad asumida en el trabajo. Este aporte es consistente con la literatura que sugiere que un entorno organizacional positivo, caracterizado por relaciones interpersonales saludables, valores colectivos compartidos y estabilidad, puede motivar a los empleados a asumir una mayor responsabilidad en sus funciones laborales. La fuerte correlación encontrada sugiere que la percepción de un buen clima organizacional puede influir directamente en el compromiso y la responsabilidad de los empleados hacia sus tareas laborales. Este resultado puede tener implicaciones significativas para la gestión de recursos humanos, ya que sugiere que la mejora del clima organizacional podría ser una estrategia efectiva para fomentar un mayor sentido de responsabilidad en el trabajo. Sin embargo, se recomienda cautela en la interpretación, y futuras investigaciones podrían profundizar en los factores específicos del clima organizacional que más influyen en la responsabilidad laboral.

Respecto a determinar la influencia del clima organizacional en los atributos personales de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021.

La relación causal de influencia de la variable "clima organizacional" en la dimensión "atributos personales" es moderada, con un coeficiente de relación de 0,566 ($p = 0,001$). Datos similares se encontraron en Campos y colaboradores (2019) en su trabajo de investigación "Rotación y desempeño laboral de los Profesionales de Enfermería en un Instituto Especializado", quien obtuvo un 71%. Otro autor con datos similares es Ordinola (2015) en su trabajo de investigación "Factores más relevantes del clima organizacional, como el reconocimiento de los directivos, la percepción de la comunidad educativa", quien obtuvo un 86%. Pero contrasta con Pedraza (2018) en su trabajo de investigación "El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano", quien obtuvo un 20%. Este hallazgo aporta evidencia empírica que respalda la idea de que el clima organizacional está asociado de manera positiva con los atributos personales de los individuos en el contexto laboral. Los resultados sugieren que a medida que mejora la percepción del clima organizacional, también lo hacen los atributos personales de los empleados en el entorno laboral. Esto puede interpretarse como una indicación de que un clima organizacional positivo, que fomente relaciones interpersonales saludables, valores colectivos y estabilidad, puede influir en el desarrollo y la exhibición de atributos personales positivos entre los miembros de la organización. El aporte de estos resultados respalda la noción de que el ambiente organizacional puede tener un impacto significativo en los rasgos y comportamientos personales de los individuos en el ámbito laboral. La inferencia subyacente es que un clima organizacional favorable puede actuar como un catalizador para cultivar atributos personales positivos, como la proactividad, la empatía y la colaboración entre los empleados. No obstante, es esencial considerar que la relación es compleja y puede estar mediada por otros factores. Se

sugiere que futuras investigaciones exploren más a fondo los mecanismos específicos mediante los cuales el clima organizacional influye en los atributos personales de los empleados.

Respecto a determinar la influencia del clima organizacional en el compromiso de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021.

La relación causal de la variable "clima organizacional" en la dimensión "compromiso" es moderada, con un coeficiente de relación de 0,518 ($p = 0,003$). Datos similares se encontraron en Quispe (2015) en su trabajo de investigación "Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015", quien obtuvo un 83%. Otro autor con datos similares es Ordoñez (2015) en su trabajo de investigación "Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de Lacedos Trujillo Arianna, Trujillo – 2020", quien obtuvo un 87%. Pero contrasta con Juárez (2012) en su trabajo de investigación "Clima organizacional y satisfacción laboral", quien obtuvo un 8%. Estos resultados aportan evidencia empírica que respalda la idea de que un clima organizacional favorable está asociado positivamente con el compromiso de los empleados en el contexto laboral. Además, indican que a medida que mejora la percepción del clima organizacional, también lo hace el compromiso laboral de los individuos. Esto puede inferirse como una señal de que un entorno laboral que promueve relaciones interpersonales saludables, valores colectivos y estabilidad también fomenta un mayor compromiso de los empleados con sus responsabilidades y tareas laborales. El aporte de estos resultados respalda la teoría existente sobre la importancia del clima organizacional en la generación de un compromiso laboral positivo. La inferencia subyacente es que un clima organizacional positivo puede actuar como un factor motivador, promoviendo un mayor compromiso de los empleados con sus roles y responsabilidades. Es fundamental destacar que, aunque la correlación es significativa, la

relación puede ser influenciada por diversos factores contextuales y organizativos que merecen ser explorados en investigaciones futuras.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que el clima organizacional influye positivamente en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Amarilis en el período 2021; por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, el nivel del clima organizacional es regular con un 56%. Y el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Amarilis en el período 2021; presenta como eficiente con un 58%.
2. Se determinó que el clima organizacional influye moderadamente en la responsabilidad de trabajo de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Amarilis en el período 2021; por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.
3. Se determinó que el clima organizacional influye moderadamente en los atributos personales de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Amarilis en el período 2021; por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.
4. Se determinó que el clima organizacional influye moderadamente en el compromiso de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Amarilis en el período 2021; por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

RECOMENDACIONES

La Municipalidad Distrital de Amarilis debe promover mejorar el ambiente de trabajo de sus empleados, para ello, debe realizar una campaña de sensibilización sobre la importancia de un buen clima organizacional y esta campaña debe incluir reuniones, cursos y talleres.

La Municipalidad Distrital de Amarilis debe crear un entorno de responsabilidad del trabajo, en el que los empleados se sientan valorados y respetados, esto se puede lograr mediante políticas que promuevan la participación responsable de los empleados y la creación de un sentido de comunidad.

La Municipalidad Distrital de Amarilis debe implementar un programa de incentivos que reconozca el esfuerzo y la colaboración de los empleados, a través del área de recursos humanos y de planificación estratégica en perspectiva de los atributos personales, invirtiendo en la formación y capacitación para desarrollar sus habilidades y conocimientos.

La Municipalidad Distrital de Amarilis debe crear un espacio seguro para que los empleados puedan compartir sus ideas y opiniones, este espacio puede ser un buzón de sugerencias, una encuesta o un foro en línea para afianzar el compromiso, a la vez les permitirá desempeñar sus funciones de forma más eficaz y contribuir al éxito de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, I. M., & Castillo, A. M. (2018). *Dirección de empresas*. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/114722>
- Alcober, A. (2020). *Formación y Orientación Laboral. FOL*. Cano Pina. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/43051>
- Anton, J. J. (2020). *Empresa y administración*. Macmillan Iberia, S.A. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/52804>
- Aramburú, N. (2018). *Organización de empresas*. Publicaciones de la Universidad de Deusto. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/34010>
- Arenal, C. (2019). *Entorno e información de mercados. UF1779*. Editorial Tutor Formación. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/111567>
- Arenal, C. (2021). *Plan general de contabilidad. UF0515*. Editorial Tutor Formación. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/189603>
- Arenal, C. (2022). *Contratación laboral. UF0341*. Editorial Tutor Formación. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/226581>
- Avante, R. (2019). *Reforma laboral*. FCE - Fondo de Cultura Económica. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/37802>
- Barron, V., & Aquino, M. (2020). *Proyectos y metodologías de la investigación*. Editorial Maipue. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/160000>
- Bautista, R., & Cienfuegos, R. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*.
- Benito, C. de. (2018). *Manual estratégico de negociación laboral*. Ediciones Experiencia. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/41959>
- Blanch, J. M. (2019). *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos*. Editorial UOC. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/56305>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390.
- Cabrero, J. (2018). Metodología de la investigación. *Técnicas de recogida de datos*. URL

disponible en: http://perso.wanadoo.es/aniorte_nic/apunt_metod_investigac4_9.htm.

Camacho, I. (2021). *Ética de la empresa*. Editorial Desclee de Brouwer.

<https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/47671>

Campos, L., Muñoz, A., & Sarria, D. I. (2019). *Ingresos y productividad laboral de enfermeras en institutos especializados* [Universidad de San Buenaventura].

<http://hdl.handle.net/10819/7318>

Cepal, N. U. (2020). *América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19: efectos económicos y sociales*.

Chávez, C. (2019). *Metodología de la Investigación*. El Cid Editor.

Chicano, E. (2023). *Auditoría de seguridad informática. IFCT0109*. IC Editorial.

<https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/232692>

Contreras, C. (2012). *Multiculturalidad: su análisis y perspectivas a la luz de sus actores, clima y cultura organizacional prevalecientes en un mundo globalizado* (p. 99). B -

Cecilio Contreras Armenta. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/31208>

Coronado, M. (2022). *Derecho laboral y sus procedimientos*. Universidad Abierta para Adultos (UAPA). <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/227495>

Del Castillo, C., & Olivares, S. (2019). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/39410>

Díaz, L. A., Vallecilla, L. F., & Perafan, E. A. (2018). *Derecho laboral en Colombia*. Universidad Católica de Colombia. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/197071>

Ekvall, G. (2019). *El clima organizacional: una puesta a punto de la teoría e investigaciones* (p. 34). Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.

<https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/21222>

Ferreiro, P. (2016). *Gobierno de personas en la empresa*. Editorial Ariel.

<https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/35256>

Foncillas, R. (2022). *Felicidad organizacional: cuando el camino son las personas*. RIL editores. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/225651>

Fresno, C. (2019a). *Metodología de la investigación: así de fácil*. El Cid Editor.

<https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/98278>

- Fresno, C. (2019b). *Metodología de la investigación: así de fácil*. Ciudad Educativa.
<https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/98278>
- García, M., Vesga, J. J., & Gómez, C. A. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. Universidad Católica de Colombia. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/197110>
- González, H. (2021). *Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto*. Ecoe ediciones.
- Guerrero, M., & Serey, T. (2019). *Global Entrepreneurship Monitor: Reporte Nacional de Chile 2019*. Universidad del Desarrollo. Facultad de Economía y Negocios.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México. McGraw Hill.
- Hernández, M. J. (2021). *Administración de empresas*. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/215444>
- Juárez, M. (2012). *Clima organizacional y satisfacción laboral* [Universidad de México]. <http://hdl.handle.net/11612/3964>
- Lizárraga, J. (2011). *Clima Organizacional: la Influencia del liderazgo en las organizaciones* [Universidad Cooperativa de Colombia]. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/41060>
- López, G. A., Mata, M. de la C., & Becerra, F. A. (2018). *Planificación de empresas*. Editorial Universo Sur. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/120837>
- Mesa, R. (2019). *Sistema general de riesgos laborales*. Universidad del Norte. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/69902>
- Monereo, J. L. (2020). *Manual de Derecho Procesal Laboral*. Difusora Larousse - Editorial Tecnos. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/215388>
- Monesterolo, G. (2018). *Régimen Jurídico Laboral*. Corporación de Estudios y Publicaciones. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/118659>
- Montoya, A., Galiana, J. M., & Sempere, A. V. (2019). *Curso de procedimiento laboral*. Difusora Larousse - Editorial Tecnos. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/215543>
- Moreno, C. M. (2017). *Ética de la empresa*. Herder Editorial. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/114392>

- Niño, V. M. (2019). *Metodología de la Investigación: diseño, ejecución e informe (2a. ed.)*. Ediciones de la U. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/127116>
- Ordinola, A. (2015). *Mindfulness y mejoramiento del clima organizacional* [Universidad Cooperativa de Colombia]. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/17971>
- Palma, S. (2020). *Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana* (p. 19). El Cid Editor | apuntes. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/29762>
- Patiño, A. R. et al. (2021). *Didáctica para Elaborar el Proyecto de Tesis*. Huancayo. Editorial Soluciones Gráficas.
- Pedraza, E. (2019). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales*. 16(3), 2019 (p. 15). Red Universidad del Zulia. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/17378>
- Pedraza, M. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la perspectiva de los recursos humanos* [Universitat Autònoma de Barcelona]. <https://ddd.uab.cat/record/63377>
- Pérez, J., & Fol, R. (2020). *Practiagenda laboral 2020*. Tax Editores Unidos. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/128229>
- Pérez, J., & Fol, R. (2022). *Practiagenda Laboral 2022*. Tax Editores Unidos. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/218440>
- Pérez, M. E. T., & Goya, G. R. (2019). Salarios mínimos y necesidades vitales. *ECA Sinergia*, 10(3), 108–118.
- Quispe, M. (2015). *Ambiente organizacional y productividad laboral en el Área Urbana de Pacucha, Andahuaylas, 2015* [Universidad Peruana del Centro]. <http://hdl.handle.net/20.500.14127/47>
- Rajadell, M. (2019). *Creación de empresas*. Universitat Politècnica de Catalunya. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/61471>
- Reinoso, J. F., Vera, J. A., & Ramirez, E. A. (2023). *Gestión de la cultura y el cambio organizacional*. Sello Editorial Universidad del Tolima. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/232951>

- Roux, F. (2021). *Valoración de empresas*. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide.
<https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/215448>
- Salazar, M., & Miller, J. (2019). *La ética profesional docente para un mejor desempeño laboral*. Panamá: Universidad UMECIT, 2019.
- Sáiz, M.C. (2017). *Metodología de la Investigación*. Burgos: Repositorio Institucional de la Universidad de Burgos
- Sternfeld, G. (2019). *La organización laboral del Imperio Inca*. Editorial Iberoamericana / Vervuert. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/37073>
- Sum, C. (2012). *Crianza, estilo directivo y clima organizacional* [Universidad Nacional Autónoma de México]. https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000697411
- Uria, D. (2011). *El clima organizacional y su impacto en la productividad de los empleados de Andelas Cía Ltda. Ciudad de Ambato* [Universidad de Guayaquil]. Repositorio Universidad de Guayaquil
- Varela, A. (2020). *Gestión del Estrés Laboral*. RA-MA Editorial.
<https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/222739>
- Velasco, E. M. (2019). *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del ITSTA* (p. 151). B - Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca.
<https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/30122>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021?</p> <p>Problemas específicos PE1: ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en la responsabilidad en el trabajo de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en los atributos personales de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el compromiso de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021.</p> <p>Objetivos Específicos: OE1: Determinar la influencia del clima organizacional en la responsabilidad en el trabajo servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021.</p> <p>OE2: Determinar la influencia del clima organizacional en los atributos personales de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021.</p> <p>OE3: Determinar la influencia del clima organizacional en el compromiso de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021.</p>	<p>Hipótesis general: Existe influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco – 2021.</p> <p>Objetivos Específicos: OE1: Existe influencia del clima organizacional en la responsabilidad en el trabajo servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021.</p> <p>OE2: Existe influencia del clima organizacional en los atributos personales de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021.</p> <p>OE3: Existe influencia del clima organizacional en el compromiso de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis de la región Huánuco - 2021.</p>	<p>V.I.: Clima organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales - Valores colectivos - Estabilidad - Disponibilidad de recursos <p>V.D.: Desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad en el trabajo - Atributos personales - Compromiso 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Relacional</p> <p>Diseño: Relacional causal. No experimental</p> <p>$O_x \rightarrow O_y$</p> <p>Método: Deductivo</p> <p>Población: 60 colaboradores</p> <p>Muestra: 30 colaboradores</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Anexo 02.

APÉNDICE

Instrumento de recolección de datos tipo encuesta

Objetivo: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis período 2021.

Confidencialidad: La información proporcionada en el presente cuestionario será utilizada para fines académicos y su contenido será tratado en forma confidencial y benéfica.

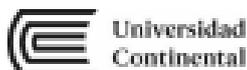
Instrucciones: Lea cada enunciado, seleccionar una alternativa y marque con un X. Este cuestionario está estructurado por ítems con una escala de Likert, que son las siguientes:

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Indiferente, 4: De acuerdo,
5: Totalmente de acuerdo

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Relaciones interpersonales						
1	¿Cómo es el trato con los servidores públicos?					
2	¿Cómo es el trato entre los jefes y los servidores públicos?					
3	¿Considera que los servidores públicos cumplen con las normas o procedimientos de la municipalidad?					
4	¿Qué atributos personales destacan servidores públicos?					
5	¿El trato en las diferentes áreas dentro de la municipalidad es buena?					
Dimensión 2: Valores colectivos						
6	¿El trabajo en equipo con las diferentes áreas de la municipalidad es buena?					
7	¿Las diferentes áreas de la municipalidad responden bien a mis expectativas laborales?					
8	¿Cuándo las cosas no sales bien las diferentes áreas son rápidas de en culpar a otras?					
Dimensión 3: Estabilidad						
9	¿La municipalidad despide al personal sin tener en cuenta su desempeño?					
10	¿La municipalidad brinda estabilidad laboral?					
11	¿La municipalidad contrata personal temporal?					
Dimensión 4: Disponibilidad de recursos						
12	¿Dispongo de un ambiente óptimo para realizar mis labores?					
13	¿El lugar físico de mi sitio de labores es óptimo?					
14	¿El entorno físico de mi lugar de trabajo dificulta la labor que desarrollo?					

N°	DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Responsabilidad en el trabajo						
1	¿Cumple con los tiempos dados para desarrollar sus funciones?					
2	¿Respeto el horario laboral asignado por la municipalidad?					
3	¿Los conocimientos que tiene cumple las expectativas a las necesidades del puesto?					
Dimensión 2: Atributos personales						
4	¿Los servidores aportan ideas relevantes para la mejorar la dependencia?					
5	¿Es cuidadoso con su imagen personal?					
6	¿Se muestra proactivo en el área de trabajo?					
Dimensión 3: Compromiso						
7	¿Ejecutan trabajos en grupo en municipalidad?					
8	¿Sabe escuchar y se comunica ante cualquier duda o dificultad?					
9	¿Tiene compromiso y eficiencia con las tareas asignadas?					

Anexo 03. Formato de validación de los instrumentos



Universidad
Continental

Ficha de Validación por Criterio de Experto

1. Datos Generales

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: VICENTE RAMOS WAGNER ENOC
- 1.2. Grado académico / mención : Doctor
- 1.3. N° DNI / Teléfono y/o celular : Cel. 964879497
- 1.4. Cargo e institución donde labora: Docente Universidad Continental
- 1.5. Autor(es) del instrumento : EGDUNIO CAMPOS VILLAORDUÑA
- 1.6. Título de la Investigación : INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS EN EL PERIODO-2021
- 1.7. Lugar y fecha : Huancayo, 14 de noviembre de 2022

2. Aspectos de la Evaluación

Indicadores	Criterios	Deficiente	Acceptable	Buena
		1	3	5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.		X	
2. Objetividad	El instrumento está organizado y expresado en comportamientos observables.			X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X
4. Organización	Presentación ordenada.			X
5. Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.			X
6. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.		X	
7. Consistencia	Permite conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.			X
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.			X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.			X
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.		X	
Cantos total de marcas		A	B	C
			3	7

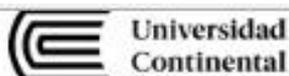
$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 3 \times B + 5 \times C}{50} = (9 + 35) / 50$$

3. Opinión de aplicabilidad

Intervalo	Categoría	
[0,20 – 0,40]	No válido, reformular	<input type="radio"/>
<0,41 – 0,60]	No válido, modificar	<input type="radio"/>
<0,61 – 0,80]	Válido, mejorar	<input type="radio"/>
<0,81 – 1,00]	Válido, aplicar	<input checked="" type="radio"/>

4. Recomendaciones

Firma del Experto
DNI. N° 20738614



Universidad
Continental

Ficha de Validación por Criterio de Experto

1. Datos Generales

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: RUBIN ROBLES ALAN MANUEL
 1.2. Grado académico / mención : Magister/ Administración
 1.3. N° DNI / Teléfono y/o celular : 43475619
 1.4. Cargo e institución donde : Docente Universidad de Huánuco
 1.5. Título de la investigación : INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS EN EL PERIODO-2021
 1.6. Autor(es) del instrumento : CAMPOS VILLAORDUÑA EGDUNIO
 1.7. Lugar y fecha : Huánuco, 14 de noviembre el 2022

2. Aspectos de la Evaluación

Indicadores	Criterios	Deficiente	Acceptable	Bueno
		1	3	5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.		X	
2. Objetividad	El instrumento está organizado y expresado en comportamientos observables.			X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X
4. Organización	Presentación ordenada.			X
5. Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.			X
6. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			X
7. Consistencia	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.			X
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.			X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.			X
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X
Cuento total de marcas		A	B	C

Coefficiente de validez $= \frac{1 \times A + 3 \times B + 5 \times C}{50} = (3 \times 45) / 50$

3. Opinión de aplicabilidad

Intervalo	Categoría	
[0,20 – 0,40]	No válido, reformular	<input type="radio"/>
<0,41 – 0,60]	No válido, modificar	<input type="radio"/>
<0,61 – 0,80]	Válido, mejorar	<input type="radio"/>
<0,81 – 1,00]	Válido, aplicar	<input checked="" type="radio"/>

4. Recomendaciones

Firma del Experto

Ficha de Validación por Criterio de Experto
5. Datos Generales

- 5.1. Apellidos y nombres del Experto: CLAUDIO PEREZ JOSE LUIS
- 5.2. Grado académico / mención : Magister/ Administración
- 5.3. N° DNI / Teléfono y/o celular : 22520222
- 5.4. Cargo e institución donde: : Docente Universidad de Huánuco
- 5.5. Título de la investigación : INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS EN EL PERIODO-2021
- 5.6. Autor(es) del instrumento : CAMPOS VILLAORDUÑA EGDUNIO
- 5.7. Lugar y fecha : Huánuco, 14 de noviembre el 2022

6. Aspectos de la Evaluación

Indicadores	Criterios	Deficiente	Aceptable	Bueno
		1	3	5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.		X	
2. Objetividad	El instrumento está organizado y expresado en comportamientos observables.			X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X
4. Organización	Presentación ordenada.			X
5. Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.			X
6. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.		X	
7. Consistencia	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.			X
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.			X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.			X
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X
Cuento total de marcas		A	B	C

Coefficiente de validez $= \frac{1 \times A + 3 \times B + 5 \times C}{50} = (9 \times 40) / 50$

7. Opinión de aplicabilidad

Intervalo	Categoría	
[0,20 – 0,40]	No válido, reformular	<input type="radio"/>
<0,41 – 0,60]	No válido, modificar	<input type="radio"/>
<0,61 – 0,80]	Válido, mejorar	<input type="radio"/>
<0,81 – 1,00]	Válido, aplicar	<input checked="" type="radio"/>

8. Recomendaciones


Firma del Experto