



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN**  
**PÚBLICA**



**CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS**  
**TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DISTRITAL DE**  
**SAN MIGUEL – SAN ROMÁN, PERIODO 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. SORAIDA MONICA ARIAS QUEA**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA – PERÚ

2025



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y GESTIÓN  
PÚBLICA**

**CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DISTRITAL DE  
SAN MIGUEL – SAN ROMÁN, PERIODO 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. SORAIDA MONICA ARIAS QUEA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

**PRESIDENTE**

:   
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

**PRIMER MIEMBRO**

:   
Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

**SEGUNDO MIEMBRO**

:   
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

**ASESOR DE TESIS**

:   
Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)



## RESOLUCIÓN N° 165-2025-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 10 de julio de 2025

### VISTOS:

El Expediente N° 3739, presentado por **SORAIDA MONICA ARIAS QUEA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DISTRITAL DE SAN MIGUEL – SAN ROMÁN, PERIODO 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

### CONSIDERANDO:

**Que**, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

**Que**, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Y estando**, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO** para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **SORAIDA MONICA ARIAS QUEA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS** para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- \* PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- \* 2do. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

**ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA** de sustentación como se detalla:

- \* Lugar : Salón de Grados y Títulos
- \* Fecha : viernes 11 de julio de 2025
- \* Hora : 3:00 p.m.

**ARTICULO CUARTO. – DISPONER** que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaria Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

#### DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)

UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. R. S. Roberto Aguilas Pinto  
DECANO (e)  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



### RESOLUCIÓN N° 273-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 08 de julio 2025

**VISTOS:**

El Expediente: 2025-CU-142 de fecha 07 de enero de 2025, del **Bach. SORAIDA MONICA ARIAS QUEA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, mediante Resolución N° 207-2025-UANCV-CU-R., aprueba en vía de regularización la CONSERVACIÓN Y EFICACIA DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DE GRADOS Y TÍTULOS PROFESIONALES, a partir del 14 de abril del 2025 correspondiente a los actuados suscritos y en consecuencia SUBSANAR dichos actos administrativos, debiendo regularizarse conforme a lo establecido en el artículo 14 del Texto Único Ordenado de la Ley N°27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General; primando el principio del interés superior del estudiante y conforme a los considerandos expuestos en la presente resolución.

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) **Bach. SORAIDA MONICA ARIAS QUEA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DISTRITAL DE SAN MIGUEL – SAN ROMÁN, PERIODO 2024**, conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. Sc. **SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

**SE RESUELVE:**

Dejar sin efecto en parte la Resolución N° 099-2025-UI-FCA-UANCV-J, de fecha 25 de abril del 2025; se procede a validar los actuados en vías de regularización según la Resolución N° 207-2025-UANCV-CU-R.

**ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)**, para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DISTRITAL DE SAN MIGUEL – SAN ROMÁN, PERIODO 2024**, correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. SORAIDA MONICA ARIAS QUEA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR**, como **ASESOR** al Dr. Sc. **SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

**ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER**, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:  
- Decanatura (1)  
- Interesado (1)  
- Archivo FCA (1)  
- BCO/

UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
  
Dr. Benigno Callata Q. G.  
DIRECTOR



## RESOLUCIÓN N°099-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 25 de abril 2025

### **VISTOS:**

El Expediente 2025-CU-142 de fecha 07 de enero de 2025, del **Bach. SORAIDA MONICA ARIAS QUEA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, **Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública**.

### **CONSIDERANDO:**

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) **Bach. SORAIDA MONICA ARIAS QUEA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DISTRITAL DE SAN MIGUEL – SAN ROMÁN, PERIODO 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. Sc. **SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)**, para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DISTRITAL DE SAN MIGUEL – SAN ROMÁN, PERIODO 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. SORAIDA MONICA ARIAS QUEA**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO - RATIFICAR**, como **ASESOR** al Dr. Sc. **SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

**ARTÍCULO TERCERO - DISPONER**, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

DISTRIBUCIÓN:  
- Decanatura  
- Interesado (1)  
- Archivo FCA (1)  
- BCO/



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Daniel*  
Dr. Roberto Popy-Valguenancia  
DIRECTOR  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## RESOLUCIÓN N° 575-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 04 de noviembre 2024

### VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-15642** de fecha 28 de octubre de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

### CONSIDERANDO:

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) **Bach. SORAIDA MONICA ARIAS QUEA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DISTRITAL DE SAN MIGUEL – SAN ROMÁN, PERIODO 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. Sc. **SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, titulado: **CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DISTRITAL DE SAN MIGUEL – SAN ROMÁN, PERIODO 2024**; presentado por el (la) **Bach. SORAIDA MONICA ARIAS QUEA**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER**, como ASESOR al Dr. Sc. **SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER** que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA  
NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
*[Firma]*  
Dr. Sc. S. Licimaco Aguilar Pinto  
DIRECTOR  
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:  
- Decanatura  
- Interesado (1)  
- Archivo FCA (1)  
- SLAP/



## CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DISTRITAL DE SAN MIGUEL – SAN ROMÁN, PERIODO 2024

### INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	11%
2	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	fpb.prasetiyamulya.ac.id Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1%




## Metadatos Complementarios



CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DISTRITAL DE SAN MIGUEL - SAN ROMÁN, PERIODO 2024	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	SORAIDA MONICA ARIAS QUEA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74497219
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0005-0574-9541">https://orcid.org/0009-0005-0574-9541</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02291995
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-1796-9278">https://orcid.org/0000-0002-1796-9278</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23901593
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
<b>Datos de investigación</b>	



Línea de investigación	Administración Pública (5909 - UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú</p> <p>Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: San Miguel</p> <p>Latitud: -15.47826 Longitud: -70.12469 <a href="https://maps.app.goo.gl/S47myojn2o42jWtG8">https://maps.app.goo.gl/S47myojn2o42jWtG8</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Diciembre 2024 - Junio 2025
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a>	<p><b>Economía, Negocios</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00</a></p> <p><b>Negocios, Administración</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a></p>

UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

*Dr. Benigno Callata Quispe*  
DIRECTOR  
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo SORAIDA MONICA ARIAS QUEA, identificado con DNI Nro. 74497219, en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

#### ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:

**CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DISTRITAL DE SAN MIGUEL - SAN ROMÁN, PERIODO 2024**

Asesorado por: Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca \_\_11\_\_ de julio del 2025

Firma del Asesor  
(obligatoria)

Firma del Estudiante  
(obligatoria)



Huella



## DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios, con todo el amor y fe, por darme la oportunidad de vivir ya que, gracias a él pude logrado mantenerme de pie y concluir mi carrera profesional.

A mis queridos padres, **Francisco Arias Casilla y Virginia Quea Salas**, por su perseverante apoyo; gracias por creer en mí y brindarme una carrera profesional para un futuro provisorio.

A mi hermana, **Leydi Aguirre Banegas**, por darme el apoyo y motivación para concluir con mi carrera profesional.

A mi amado esposo, **Rolando Angel Aguirre Banegas**, por su resiliencia a pesar de los avatares de la vida, por su vehemente insistencia para mi logro académico; mi compañero y ayuda idónea.

A mi hijo, **Zabdiel Owen**, por ser mi fuerza y mayor motivación.



## AGRADECIMIENTO

Con inmenso respeto expreso mi gratitud a la **Universidad andina Néstor Cáceres Velásquez**, a los licenciados que enseñan en la escuela profesional de administración y gestión pública, por su sabiduría y entrega de ciencias para contribuir en la sociedad para un mejor país.

A mi asesor por su ayuda en la ejecución de esta pesquisa.

A mis hermanos, mis fortalezas.

A mis amigos, por compartir sus sueños y metas, vamos por más.



**ÍNDICE GENERAL**

*DEDICATORIA* \_\_\_\_\_ *iii*

*AGRADECIMIENTO* \_\_\_\_\_ *iv*

*ÍNDICE DE TABLAS* \_\_\_\_\_ *ix*

*ÍNDICE DE FIGURAS* \_\_\_\_\_ *x*

*RESÚMEN* \_\_\_\_\_ *xi*

*PALABRAS CLAVE* \_\_\_\_\_ *xi*

*ABSTRACT* \_\_\_\_\_ *xii*

*KEY WORD* \_\_\_\_\_ *xii*

*INTRODUCCIÓN* \_\_\_\_\_ *xiii*

**CAPITULO I**

**EL PROBLEMA**

**1.1 Planteamiento del problema.** \_\_\_\_\_ **14**

**1.2 Delimitación de la investigación** \_\_\_\_\_ **16**

    1.2.1 Delimitación espacial \_\_\_\_\_ 16

    1.2.2 Delimitación social \_\_\_\_\_ 16

    1.2.3 Delimitación temporal \_\_\_\_\_ 16

**1.3 Formulación del problema.** \_\_\_\_\_ **17**

    1.3.1 Problema general \_\_\_\_\_ 17

    1.3.2 Problemas específicos \_\_\_\_\_ 17

**1.4 Justificación del estudio.** \_\_\_\_\_ **17**

**CAPITULO II**



**OBJETIVOS**

**2.1 Objetivo general** \_\_\_\_\_ **19**

**2.2 Objetivos específicos** \_\_\_\_\_ **19**

**CAPITULO III**

**MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

**3.1 Antecedentes de la investigación.** \_\_\_\_\_ **20**

    3.1.1 Antecedentes internacionales \_\_\_\_\_ 20

    3.1.2 Antecedentes nacionales \_\_\_\_\_ 21

    3.1.3 Antecedentes locales \_\_\_\_\_ 23

**3.2 Bases teóricas** \_\_\_\_\_ **24**

    3.2.1 Clima organizacional \_\_\_\_\_ 24

        3.2.1.1 Comunicación \_\_\_\_\_ 26

        3.2.1.2 Liderazgo \_\_\_\_\_ 27

        3.2.1.3 Crecimiento y desarrollo \_\_\_\_\_ 27

        3.2.1.4 Buenas prácticas y organización \_\_\_\_\_ 27

    3.2.2 Desempeño laboral \_\_\_\_\_ 28

        3.2.2.1 Factores individuales \_\_\_\_\_ 29

        3.2.2.2 Factores situacionales u organizacionales \_\_\_\_\_ 29

**3.3 Marco conceptual** \_\_\_\_\_ **29**

**CAPITULO IV**

**HIPÓTESIS**

**4.1 Hipótesis general** \_\_\_\_\_ **32**

**4.2 Hipótesis específicas** \_\_\_\_\_ **32**



<b>4.3</b>	<b>Variables</b> _____	<b>32</b>
<b>4.4</b>	<b>Operacionalización de variables</b> _____	<b>33</b>

## *CAPITULO V*

### *PROCEDIMIENTO METODÓLOGICO DE LA INVESTIGACIÓN.*

<b>5.1</b>	<b>Enfoque de la investigación</b> _____	<b>34</b>
<b>5.2</b>	<b>Método(s) aplicados a la investigación.</b> _____	<b>34</b>
<b>5.3</b>	<b>Tipo de investigación.</b> _____	<b>35</b>
<b>5.4</b>	<b>Nivel de investigación.</b> _____	<b>35</b>
<b>5.5</b>	<b>Diseño de investigación.</b> _____	<b>35</b>
<b>5.6</b>	<b>Población y muestra.</b> _____	<b>36</b>
5.6.1	Población _____	36
5.6.2	Muestra _____	37
<b>5.7</b>	<b>Técnicas e instrumento</b> _____	<b>38</b>
5.7.1	Técnica _____	38
5.7.2	Instrumento _____	38
<b>5.8</b>	<b>Confiabilidad y Validez del instrumento.</b> _____	<b>39</b>
5.8.1	Confiabilidad _____	39
5.8.2	Validez _____	39
<b>5.9</b>	<b>Procedimiento de tratamiento de datos</b> _____	<b>39</b>
<b>5.10</b>	<b>Contrastación de hipótesis</b> _____	<b>39</b>

## *CAPITULO VI*

### *RESULTADOS Y DISCUSIÓN*



<b>6.1</b>	<b>Presentación de resultados.</b>	<b>44</b>
6.1.1	Prueba de normalidad	44
6.1.2	Correlaciones	45
<b>6.2</b>	<b>Discusión de resultados.</b>	<b>50</b>
<b>CONCLUSIONES</b>		<b>52</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>		<b>54</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA</b>		<b>56</b>
<b>ANEXOS</b>		<b>62</b>
	Matriz de consistencia	63
	Matriz de datos	65
	Instrumento	66
	Validez del instrumento	68
	Evidencias de recojo de datos	69



### ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización</i> .....	33
Tabla 2 <i>La población</i> .....	36
Tabla 3 <i>Confiabilidad</i> .....	39
Tabla 4 <i>Contrastación general</i> .....	40
Tabla 5 <i>Contrastación específico 1</i> .....	41
Tabla 6 <i>Contrastación específico 2</i> .....	41
Tabla 7 <i>Contrastación específico 3</i> .....	42
Tabla 8 <i>Contrastación específico 4</i> .....	43
Tabla 9 <i>Prueba de normalidad</i> .....	44
Tabla 10 <i>Correlación general</i> .....	45
Tabla 11 <i>Correlación específica 1</i> .....	46
Tabla 12 <i>Correlación específica 2</i> .....	47
Tabla 13 <i>Correlación específica 3</i> .....	48
Tabla 14 <i>Correlación específica 4</i> .....	49



**ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1 *De la correlación general* .....45

Figura 2 *De la correlación específica 1* .....46

Figura 3 *De la correlación específica 2* .....47

Figura 4 *De la correlación específica 3* .....48

Figura 5 *De la correlación específica 4* .....49



## RESÚMEN

La investigación tiene como objetivo establecer la conexión entre el clima en el lugar de trabajo y el rendimiento laboral. La asignación de esta tesis fue cuantitativa en relación con las técnicas estadísticas aplicadas; se utilizaron encuestas y cuestionarios para medir datos y analizar datos numéricos. Se aplicaron los métodos deductivo y sintético para llegar a conclusiones precisas a partir de datos obtenidos de 73 trabajadores, con una muestra de 61. Esta investigación tiene un nivel correlacional y un diseño transversal, lo que proporciona una instantánea de la realidad en un momento determinado. El instrumento fue validado por un experto en el campo de la administración con alta confiabilidad del 95.7% como se obtuvo con el alfa de Cronbach. Los datos obtenidos durante la investigación fueron procesados en SPSS, lo que proporciona una buena base para los resultados. Los valores calculados en este estudio ofrecen una correlación significativa, y un valor p de  $0,00 < 0,05$ , con rho de Spearman igual a 72.6%, lo que indica una buena relación entre las dos variables. Por lo tanto, se puede concluir que tener buenas condiciones laborales que conduce fuertemente en la satisfacción de los empleados, lo que alimenta la efectividad de los servicios municipales destinados a la mejora.

## PALABRAS CLAVE

- Clima laboral, desempeño, motivación, liderazgo, organización.



## ABSTRACT

The research aims to establish the connection between workplace climate and job performance. The assignment of this thesis was quantitative in relation to the statistical techniques applied; surveys and questionnaires were used to measure data and analyze numerical data. Deductive and synthetic methods were applied to reach accurate conclusions from data obtained from 73 workers, with a sample of 61. This research has a correlational level and a cross-sectional design, which provides a snapshot of reality at a given time. The instrument was validated by an expert in the field of management with high reliability of 95.7% as obtained with Cronbach's alpha. The data obtained during the research were processed in SPSS, which provides a good basis for the results. The values calculated in this study provide a significant correlation, and a p-value of  $0.00 < 0.05$ , with Spearman's rho equal to 72.6%, indicating a good relationship between the two variables. Therefore, it can be concluded that having good working conditions that leads strongly in employee satisfaction, which feeds the effectiveness of municipal services aimed at improvement.

## KEY WORD

- Work climate, performance, motivation, leadership, organization.



## INTRODUCCIÓN

Dado que es esencial examinar esta dinámica para encontrar áreas de mejora con el fin de maximizar los servicios prestados a la comunidad, este estudio se llevó a cabo bajo los auspicios de la Municipalidad Distrital de San Miguel con el objetivo de decretar la relación entre el rendimiento de los empleados y el ambiente de trabajo. Este análisis adquiere especial relevancia en un periodo marcado por desafíos económicos, sociales y organizacionales que demandan instituciones públicas altamente eficientes y comprometidas con el bienestar de sus trabajadores.

A través de una orientación metodológico cuantitativo, los resultados obtenidos no solo contribuirán al ámbito académico, sino que también servirán como una herramienta práctica para la gestión municipal en su esfuerzo por fomentar un ámbito profesional más equitativo, motivador y fructífero.

A continuación, se detalla el contenido de los capítulos:

El capítulo uno descripción del problema, los límites del estudio, las preguntas de investigación y la justificación de la investigación. A continuación, en el segundo capítulo, se describen en profundidad los objetivos que dirigen el estudio. En el tercer capítulo se desarrollan los fundamentos teóricos, la estructura conceptual y el telón de fondo del estudio. En el cuarto capítulo se presentan las hipótesis, se definen las variables y se lleva a cabo el procedimiento de operacionalización. El enfoque adoptado para elaborar la tesis es el tema del quinto capítulo. Los resultados de la recogida de datos se presentan en el sexto capítulo, junto con el análisis y la discusión que los acompañan. Tras el desarrollo de los capítulos, se ofrecen finalmente las conclusiones y recomendaciones del estudio, seguidos de las fuentes bibliográficas y de los anexos pertinentes.



## CAPITULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1 Planteamiento del problema.

##### **Dada la mirada internacional**

Según encuestas realizadas por la empresa consultora State of the Global Workplace de Gallup (2017), se ha encontrado que solo alrededor del 15% al 30% de los empleados a nivel mundial se profesan envueltos con sus trabajos, esto muestra una disconformidad visible sobre el clima en la organización y el desempeño en los empleados en diferentes partes del mundo, es por ello que las organizaciones globales enfrentan a un desafío crucial de cómo gestionar eficazmente el ambiente del trabajo para impulsar las actividades de los trabajadores, esta problemática no solo es notable a nivel teórico, sino que también tiene implicaciones de prácticas profundas sobre el bienestar de los empleados en un entorno global esto implica una gama amplia de culturas, valores y prácticas laborales, por lo que es esencial comprender cómo las variables de estudio se manifiestan y afectan entre sí, en diferentes contextos culturales.

##### **Una mirada nacional**

El clima de las organizaciones en el Perú se ha visto influenciado por varios factores únicos: la cultura organizacional, las habilidades de gestionar los recursos humanos y las condiciones socioeconómicas del país. Si bien algunas empresas peruanas han logrado establecer ambientes laborales positivos y motivadores, muchas aún enfrentan desafíos



significativos con el desempeño en el trabajo que se ve quebrado por varios componentes. Muchos trabajadores peruanos enfrentan obstáculos para conseguir su máximo potencial debido a la falta de capacitación, de reconocimiento y la percepción de favoritismo en el lugar de trabajo, esto puede llevar a una disminución en la productividad, la problemática radica en la desconexión entre las expectativas y necesidades de los colaboradores, la gestión de prácticas culturales en las organizaciones peruanas, así como falta de transparencia, comunicación efectiva y oportunidades de crecimiento puede contribuir a que la organización tenga un clima negativo, que a su vez afecta el ejercicio profesional y la retención de talento que conlleva como consecuencia un inadecuado ámbito organizacional y desempeño laboral retrograda en el Perú, incluida una menor competitividad empresarial, pérdidas financieras y una marca negativa en la salud mental y la vida de calidad del personal.

### **A nivel local**

Realizando el planteamiento según la metodología de Méndez (2020) La competencia y el triunfo de las entidades están muy influenciados por su entorno empresarial y su rendimiento. Esto también es cierto para la Municipalidad Distrital de San Miguel, donde el bajo rendimiento de los empleados se debe a una variedad de causas vinculadas al entorno de la organización y la falta de conocimiento sobre el tema y cómo afecta el desempeño laboral de los trabajadores. Este desconocimiento obstaculiza la capacidad de la institución para utilizar técnicas de gestión eficientes y elevar el rendimiento del personal.

Si la situación continúa con esta problemática pueda que traiga consecuencias sociales y monetarias ya que es sabido que, si existe un bajo rendimiento laboral, el desarrollo de las actividades se verán afectadas, por ende, la productividad será baja.



## 1.2 Delimitación de la investigación

### 1.2.1 Delimitación espacial

Esta pesquisa se centró en analizar el clima laboral dentro de las áreas administrativas y operativas del Municipio Distrital de San Miguel, excluyendo otras entidades o instituciones externas. Solo se consideraron aquellos empleados públicos que se desempeñan en áreas directamente vinculadas a la gestión municipal, como recursos humanos, servicios generales, administración, planificación entre otros. En particular, se examinó la cultura organizativa del municipio y su impacto en la motivación y la productividad de los empleados, así como las impresiones sobre el entorno de trabajo, las interacciones interpersonales y las variables organizativas.

### 1.2.2 Delimitación social

La muestra estuvo compuesta por individuos activos del Municipio, tanto de planta como contratados, que desempeñaron sus funciones de manera directa en el municipio. Se incluyeron empleados de diferentes niveles jerárquicos, desde operativos hasta administrativos, con el ecuánime de comparar y contrastar cómo afecta el entorno del trabajo en el desempeño, y la antigüedad laboral. Se excluyeron a los trabajadores que no estuvieron en activo durante el período de la investigación. Además, se tuvo en cuenta que el contexto social y las condiciones laborales en el municipio pudieron haber sido influenciados por la estructura política y social local, lo cual pudo haber tenido un impacto en las percepciones de los trabajadores.

### 1.2.3 Delimitación temporal

La pesquisa se ejecutó en el año 2024, con la recopilación de datos que se desarrolló en diciembre del año ya mencionado. Se centro en un enfoque de estudio de dimensiones durante el periodo determinado, lo que permitió examinar las condiciones y cambios más recientes en el ambiente de trabajo. Además, se excluyeron períodos previos o posteriores que no estuvieron



relacionados con el ciclo de trabajo en ese momento, garantizando que los resultados fueran pertinentes a las circunstancias laborales y sociales del periodo estudiado.

### **1.3 Formulación del problema.**

#### **1.3.1 Problema general**

¿En qué medida se relaciona del clima laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel?

#### **1.3.2 Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Miguel?

¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Miguel?

¿Qué relación existe entre el crecimiento y desarrollo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Miguel?

¿Qué relación existe entre las buenas prácticas y organización con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Miguel?

### **1.4 Justificación del estudio.**

#### **Teórico**

Porque al transcurso de este estudio se evaluarán a profundidad diferentes teorías que sustentan que es sustancial el desempeño en los órganos empresariales, además que se reconoce que coexiste una grieta reveladora en la filosofía académica, en cuanto a la investigación sobre este tema. Ya que la falta de investigación exhaustiva limita nuestra capacidad para desarrollar estrategias efectivas de gestión del clima organizacional que sean aplicables en entornos laborales diversificados.

#### **Practico**



Para que el progreso económico y social de una población no se vea afectada, ya que las variables de estudio influyen directamente en la productividad, además que son plazas críticas para el triunfo de las organizaciones en cualquier sector, por lo que esta investigación conlleva a identificar las debilidades de la institución referentes a los temas de esta investigación.

## **Metodológico**

A pesar de la importancia del tema, existe una falta de consenso en la literatura académica sobre los métodos más adecuados para calcular y examinar las variables de este estudio. Se han identificado deficiencias en la eficacia y seguridad de algunos instrumentos de medición, así como en la falta de consideración de factores contextuales y culturales en la investigación, es por ello que en este estudio se aportara con la herramienta para calcular la correlación.



## CAPITULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1 Objetivo general

Determinar la relación del clima laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel.

#### 2.2 Objetivos específicos

Comprobar la relación entre comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Miguel.

Comprobar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Miguel.

Comprobar la relación entre el crecimiento y desarrollo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Miguel.

Comprobar la relación entre las buenas prácticas y organización con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Miguel.



## CAPITULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1 Antecedentes de la investigación.

##### 3.1.1 Antecedentes internacionales

Según López (2021) al aplicar el ensayo Rho de Spearman, se adquirió un factor de correlación de 0,581. Según la escala interpretativa correspondiente, esta secuela indica la presencia de una vinculación templada entre las variables, ya que se obtuvo un valor que se sitúa dentro de un intervalo comprendido entre 0,300 y 0,699.

Mendoza-Vargas et al. (2022) Este estudio examina el enlace entre la utilidad laboral y el ambiente organizativo entre quienes participan en las operaciones de LAEMCO. El diseño descriptivo correlacional es el principal énfasis de este método. Para conseguir los datos se utilizó una encuesta a 75 personas, entre profesionales, trabajadores y educadores. Se utilizó R, un programa gratuito, que permite procesar datos numéricos. Las conclusiones demuestran un porcentaje significativo (80%) de actitudes positivas, conexiones interpersonales saludables, y circunstancias desafiantes favorecen la realización satisfactoria de las tareas. Se demostró que la utilidad laboral de los colaboradores en el estudio estaba altamente correlacionada con el ambiente organizativo.



Romero et al. (2021) indica que este estudio reveló la presencia de un vínculo entre el desempeño profesional y el clima de una empresa. En base a este hallazgo, puede concluirse que los empleados rinden más en el trabajo cuando perciben que el clima organizacional es mejor. Una compañía debe tener en cuenta y tomar medidas contra algunos aspectos desfavorables de la organización, como los valores y las actitudes, para producir un clima laboral propicio para los empleados.

En el trabajo de Marín & Pérez (2019) él estudió respecto al clima en un entorno organizacional y el desempeño laboral. Para ello, se analizaron datos obtenidos por encuesta, y el coeficiente Rho-Spr. El estudio reveló una similitud moderadamente positiva de 0,681, con un nivel de significación menor a 0,01, lo que indica una analogía estadísticamente relevante con un 95 % de confianza.

Cubillos Rivera et al. (2014) investigaron el entorno y el rendimiento en un organismo público, descubriendo características críticas que influyen en el rendimiento de los empleados. Además, hace hincapié en la participación activa del departamento de recursos humanos en las estrategias de la organización, destacando su importancia en la alineación con el objetivo y la visión de la institución, así como su influencia en el éxito general de la organización.

### **3.1.2 Antecedentes nacionales**

Con un factor de correlatividad de Pearson de 0,754 y un nivel de importancia de 0,000, la tesis de Palti (2022) indica que el entorno laboral ejerce una influencia significativa en el rendimiento profesional de los funcionarios de Provias Descentralizado. Se concluye que la mejora del clima organizacional también conlleva un aumento del rendimiento laboral, ya que el nivel de significación es inferior a 0,05.



Guerra (2020) indica que con un coeficiente positivo de 0,664 y un valor de significación ( $p = 0,042$ ), su estudio señala una figura de asociación sustancial entre el rendimiento y clima en una compañía.

Ramos (2022) que los efectos enseñan una fuerte asociación elevada del desempeño con clima organizacional, con un  $\rho-S = 0.842$  y una  $\text{Sig.}=0.000$ , lo cual se ha línea con el logro del objetivo principal. Esta conclusión se desprende de un análisis descriptivo que muestra claramente que las puntuaciones de clima organizacional son comparables a las puntuaciones regulares de desempeño laboral. En otras palabras, cuando el clima de la compañía mejora, también lo hace el rendimiento de sus coagentes.

Conforme con el análisis realizado por Arriola (2021), existe una fuerte correlación del clima y el desempeño de los empleados de la división de banca empresarial en un ente financiera. El índice de relación de Spearman obtenido fue de 0,864, lo que revela una asociación elevada.

Díaz & Samamé (2022) mencionan que, en base a los hallazgos del estudio, se encontró que el objetivo central del estudio mostró una correlación positiva y estadísticamente significativa entre el clima laboral y el desempeño de los empleados de la parte administrativa de la universidad privada ( $\text{Rho} = 0.890$ ,  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ ). Norbert Wiener, Lima, 2020.

Fernández (2019) la causa primordial del estudio es conocer los hallazgos obtenidos en de los sumamente significativos de acuerdo con la prueba Gamma porque  $p < 0,01$ , lo que significa que el valor de significancia observado es de 0,005, que es menor a 0,01. Esto nos lleva a la conclusión de que las variables ambiente y desempeño tienen un vínculo directo y medio.



### 3.1.3 Antecedentes locales

Tacca (2024) desarrolló una tesis cuyo propósito fue identificar y examinar la dependencia existente del desempeño organizacional y el ambiente entre colaboradores de un ente, el prototipo estuvo compuesta por 32 instructores pertenecientes a dos instituciones, seleccionados mediante un muestreo censal. El cotejo estadístico de la dependencia con las variables se realizó mediante el factor de correlación de Pearson, obteniéndose un valor de  $r=0,677$ , lo que refleja similitud efectiva de nivel moderado.

Tacuri (2023) señala que se detectó que las variables analizadas, lanzaron un resultado de  $p = 0,015$  y una reciprocidad Rho-spearman de 0,320, lo que representa una baja intensidad de asociación. Los hallazgos revelan que el clima organizativo y el rendimiento de los empleados están estrechamente unidos con la cultura organizativa. Un conocimiento profundo de los aspectos culturales permite detectar posibles conflictos, promover la colaboración y mantener la motivación necesaria para lograr un rendimiento elevado. En este sentido, el diseño organizacional debe incorporar elementos como la distribución interna, los métodos de decisión y la comunicación institucional, todos fundamentales para un trabajo en equipo eficaz.

Según Huanca (2022) el propósito era investigar la analogía del clima de la organización y el rendimiento. Los efectos mostraron una significativa correlación con un cociente de Pearson de 0,447 y un valor de importancias a dos caras de 0,000, que está por debajo del umbral de 0,05. Esto sugiere que las positivas percepciones del clima entre los empleados de la municipalidad de Puno están asociadas con un mejor desempeño.

Choquepata (2019) El coeficiente de Taub revela una sólida relación directa (69,2%) entre el clima organizacional de la ciudad de M.D Antauta y el desempeño de sus empleados. En este sentido, se concluye que los empleados del gobierno del distrito de Antauta desempeñan mejor sus funciones cuando el ambiente organizacional es favorable.



Castro (2018) destaca que, para evaluar cómo incide el entorno organizacional en el buen desempeño de los funcionarios encargados de administrar la UNA-Puno durante 2016-2017, se constató que el nepotismo afecta al 50,3% de los casos, mientras que el 51,9% de los empleados reporta una constante comunicación entre supervisores y subalternos, y solo el 29% menciona la formación como una práctica relevante. Estos factores reflejan un clima organizacional deficiente. Sin embargo, el personal administrativo cuenta con incentivos como CAFAE, aguinaldos, bonos de productividad, apoyo educativo y uniformes, que buscan mejorar los servicios ofrecidos al público usuario.

## **3.2 Bases teóricas**

### **3.2.1 Clima organizacional**

Chiavenato (2009) indica que es influido por la motivación dado que los individuos se esfuerzan por satisfacer exigencias de orden superior y preservar el equilibrio emocional. Los problemas de adaptación surgen de la frustración por no poder satisfacer estas exigencias, lo que subraya lo crucial que es para la dirección comprender cómo se adaptan y se adaptan mal los empleados, sobre todo a la luz de su relación con la autoridad.

Chiavenato (2011) define como una forma de participación del ambiente que los integrantes de una empresa perciben e influye de manera significativa sobre su comportamiento y motivación. Así, el concepto es sustentable sobre las propiedades motivacionales del entorno y el grado de satisfacción personal y desempeño que generan. Un clima es propicio cuando compensa ciertas escaseces particulares y se observan altos niveles de moral y productividad; en contraposición, uno desfavorable es aquel que genera frustración, desmotivación y conflicto. Por lo tanto, es esencial para las organizaciones identificar las estrategias que compensa las necesidades elementales y de orden superior de los miembros para desarrollar un clima positivo que respalde el compromiso, la colaboración y el logro de metas organizacionales.



Patterson et al., (2005) tal como citó Sampieri et al. (2014) las últimas décadas, los directores de desarrollo empresarial, los sociólogos organizativos y los psicólogos industriales han reflexionado mucho sobre el clima organizativo ya que ha atraído mucha atención, sobre todo a partir del año 2000, principalmente porque la mayoría de los modelos de comportamiento organizativo se centran en cómo perciben las personas su lugar de trabajo, lo que suele conocerse como clima organizativo.

Echeverri & Cruz (2014) El clima organizacional viene siendo estudiado desde hace décadas y en la actualidad tiene una enorme relevancia, lo que indica que ha dejado de ser una cuestión periférica en las empresas para convertirse en una característica vital a explorar. En cuanto a los orígenes de la noción de clima organizacional, se puede comprobar que Lewin, Lippit y White (1939) fueron exploradores en desarrollar los acercamientos iniciales al conocimiento de clima organizacional, utilizando conceptos como el de ambiente social.

Méndez (2006) dice que es el fruto de procesos de intercambio social entre los seres humanos que están institucionalizadas por un sistema que mutualizarían, actitudes y el ámbito interno de la organización. En un marco de acción social mediada por e interactuada con un entorno estructurado y por la cultura corporativa, las personas abstraen de esta realidad compartida unas características percepciones comunes que se denominan atributos y que, debido a su origen compartido y a su repercusión, se manifiestan inevitablemente como distinción y se abstraen en atributos organizacionales.

Corredor et al. (2016) menciona que contribuir al establecimiento con una mayor competitividad y mejorar la estrategia institucional mediante la adhesión a las normas, valores y comportamientos que definen a cada empleado de la organización es fundamental. Las experiencias positivas de directivos y empleados también ayudan a posicionar a las empresas en el mercado.



Chiang et al. (2010) Tanto las acciones como las emociones de las personas contribuyen al significado de esta idea. La palabra “clima” se utiliza habitualmente cuando las personas hacen referencia a su lugar de trabajo; su uso cotidiano nos da una pista de que les importa en sus interacciones con los compañeros.

Marchant (2006) Comprender el entorno organizativo permite conocer los mecanismos que influyen en el comportamiento dentro de la empresa. Esto permite llevar a cabo modificaciones planificadas de las estructuras organizativas o de uno o varios de sus subsistemas, así como de las actitudes y acciones de los miembros. La prueba de que el hábitat organizativo sobresalta directamente al comportamiento de los miembros, incluyendo la motivación y la productividad, hace que este conocimiento sea relevante y lleven a cabo sus tareas está condicionada por percepciones comunes y estables que sirven de filtro de la realidad.

### **3.2.1.1 Comunicación**

A. de Castro (2017) Debido a la necesidad de una comunicación fluida entre funcionarios de distintos niveles, como entre directivos y sus subordinados, así como entre directivos y otros miembros de la organización, la importancia de la comunicación está arraigada en una organización como componente de su cultura o normas. Las empresas tienden a no compartir, a no comunicar, porque creen erróneamente que el mensaje es poder y retienen el mensaje que trae beneficios.

Fajardo & Nivia (2016) Como campo interdisciplinar, la comunicación interacciona con las demás disciplinas y ciencias para desarrollar y reforzar su área de actividad. Esto proporciona una perspectiva más vasta y realista y enfatiza el vínculo con otras ciencias que son relevantes y a su vez requieren el conocimiento del pensar de la gente de la época en política, economía, etc.



### 3.2.1.2 Liderazgo

Agüera (2004) Según las definiciones generales, son los pasos mediante el cual una persona utiliza su capacidad de motivar a otros a trabajar asiduamente hacia la consecución de objetivos en beneficio de todos.

Segarra (2010) Puesto que el liderazgo es un asunto disciplinado y perpetuo de mejora tanto de nosotros mismos como de nuestro entorno, no hay atajos rápidos. Sin embargo, ya sea por desacuerdos, falta de comunicación o celos, siempre habrá críticos y detractores.

### 3.2.1.3 Crecimiento y desarrollo

Días (2024) se refiere a destinar recursos al desarrollo profesional de los directivos es una apuesta estratégica para asegurar el crecimiento de una entidad. Esta inversión no solo potencia el bienestar y la producción de los trabajadores, sino que también fomenta la formación de líderes para el mañana. Es importante recordar que lograr algo constituye de pasos, y cada uno de estos pasos representa una oportunidad para aprender, crecer y liderar con mayor eficacia.

### 3.2.1.4 Buenas prácticas y organización

Organización Internacional del Trabajo (2017) define la implementación de prácticas sobresalientes ofrece la posibilidad de fortalecer las relaciones laborales en la organización. Se espera que estas prácticas se transmitan al personal, fomentando su compromiso y promoviendo, a largo plazo, un mayor respeto por los derechos laborales. La adopción voluntaria de estas prácticas implica una misión efectiva de los RR. HH, un entorno profesional positivo y una mayor disposición de los empleados para involucrarse activamente en la empresa.



### 3.2.2 Desempeño laboral

Como sugieren Campbell *et al.* 1993; Cuba et al. (2019) el rendimiento describe a un vínculo de acciones y comportamientos que incluyen habilidades, competencias y actitudes. Estos aspectos son conscientes y están bajo el control del trabajador. Esto significa que el rendimiento no solo depende de las capacidades innatas, sino también de cómo una persona decide aplicar sus habilidades.

Según Castaño (2021) el rendimiento laboral ha sido uno de los indicadores organizacionales que más interés ha promovido entre los investigadores. Las percepciones asociadas a este concepto se han solidificado como un dispositivo crucial en los modelos de gestión y en los estándares de calidad laboral, destacando el aporte que cada empleado ofrece a la organización al ejecutar sus responsabilidades cotidianas en períodos establecidos.

Alles (2019) comenta que, aunque hay varios periodos y finalidades para los que pueden utilizarse las técnicas de evaluación del rendimiento, el más común es la revisión anual del rendimiento en el trabajo, a la que también sigue una técnica de gestión de personas que ayuda a mejorar los resultados.

Según Whetten (2004) existe una fórmula que indica que el ejercicio ocupacional es el efecto de las habilidades multiplicadas por la estimulación, con ello se pueden desempeñar actividades que rindan con una proporción superior a la del promedio. Las habilidades se deberán evaluar durante el proceso de reclutamiento.

Robbins (2004) indica que el rendimiento profesional o laboral está influenciado por dos factores principales: las competencias del empleado y las demandas específicas del puesto. Las aptitudes, ya sean intelectuales o físicas, necesarias para desempeñar un rol determinado estarán estrechamente vinculadas a los requisitos que se deben satisfacer en dicho puesto.



Según Alles (2009) los colaboradores forman un papel esencial en los resultados laborales, ya que se les asignan objetivos específicos y cuantificables que deben alcanzar en función de las responsabilidades inherentes a su puesto.

### **3.2.2.1 Factores individuales**

Bacharach y Bamberger 1995; citado por Cuba et al. (2019) señalan que las características individuales reflejan contextos concretos de naturaleza interna que varían entre las personas, aunque se espera que permanezcan consistentes en cada individuo.

### **3.2.2.2 Factores situacionales u organizacionales**

Bacharach y Bamberger 1995; como cito Cuba et al. (2019) destacan que el argumento laboral o el entorno organizacional se definen como elementos externos que influyen en los individuos. Estos elementos pueden actuar como facilitadores, impulsando el rendimiento hacia su máximo potencial, o, por el contrario, como limitantes que reducen el desempeño al nivel más bajo.

## **3.3 Marco conceptual**

### **Autonomía**

La autonomía abarca la capacidad de autogobierno, autodeterminación y autogestión de un individuo o grupo. Va más allá de simplemente tomar decisiones por uno mismo; esto se refiere a los propios valores, metas y deseos, sin ser excesivamente influenciado por presiones externas o condicionamientos. Implica libertad, capacidad de elección y autorregulación, tanto a nivel individual como colectivo o sistémico.

### **Camaradería**

La camaradería es un concepto que describe un sentimiento de compañerismo, solidaridad y amistad entre personas que comparten un objetivo, intereses comunes o



experiencias compartidas. Va más allá de simples relaciones sociales y se caracteriza por un sentido de conexión genuina y apoyo mutuo. Esto se desarrolla especialmente en contextos donde las personas enfrentan desafíos, trabajan juntas hacia un objetivo común o comparten momentos significativos.

### **Competencias**

Es un grupo de habilidades, ilustraciones, actitudes y cualidades que cada persona tiene y que le ayudan a desenvolverse con eficacia en distintas situaciones o contextos. Pueden incluir tanto habilidades técnicas como sociales, y son claves para tener una vida de éxito en el trabajo, los estudios o el ámbito social.

### **Credibilidad**

Es la capacidad de ser digno de crédito, es decir, la confianza y fiabilidad atribuida a una persona, fuente de información o entidad, basada en la impresión de honradez, integridad y aptitud de la fuente, que incide en la seguridad que se tiene en su palabra o en la información que proporciona. Una fuente creíble es aquella que inspira confianza y se considera digna de ser tenida en cuenta o seguida.

### **Empowerment**

Se entiende el conjunto de procesos por los que se confiere a individuos o grupos el control, la autoridad y los recursos necesarios para tomar las riendas de su propia vida, mejorar su situación y alcanzar sus objetivos. Este proceso implica fortalecer la autonomía, la autoestima y la capacidad de decisión de las propias personas, permitiéndoles participar activamente en decisiones que afectan sus vidas y comunidades. El empoderamiento busca nivelar las relaciones de poder y promover la igualdad de oportunidades.

### **Productividad**

Es la eficacia con la que se manipulan materiales como el capital, el tiempo y el esfuerzo, para generar resultados o cumplir objetivos. En otras palabras, es la medida de cuánto



trabajo se realiza en un período determinado y cuán efectivamente se logran las metas establecidas. Una alta productividad implica que se están obteniendo buenos resultados.

## **Psicosociales**

Los factores psicosociales se refieren a aquellos elementos que implican a la vez aspectos psíquicos y factores sociales de la vida de los seres humanos. Estos hechos pueden afectar al equilibrio mental, emocional y conductual y a aspectos como las buenas relaciones sociales, el contexto social, las circunstancias de trabajo, el estrés, el apoyo social, la cultura y las creencias. El estudio de los factores psicosociales trata de comprender cómo estos elementos interactúan y perturban la buena salud del ser humanos en diferentes contextos sociales y culturales.

## **Satisfacción**

Es la cantidad de complacencia y dicha que observa un individuo, se basa en la percepción que la persona tiene sobre diversos aspectos laborales, como la remuneración, entre otros, una alta satisfacción va asociada con un mayor compromiso, motivación y productividad en el trabajo.



## CAPITULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1 Hipótesis general

Existe una relación positiva entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel.

#### 4.2 Hipótesis específicas

Existe una relación significativa entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores.

Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores.

Existe una relación significativa entre el crecimiento y desarrollo profesional y el desempeño laboral de los trabajadores.

Existe una relación significativa entre las buenas prácticas organizacionales y el desempeño laboral de los trabajadores.

#### 4.3 Variables

- Clima organizacional
- Desempeño laboral



4.4 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización

V1 CLIMA ORGANIZACIONAL			
Comunicación	Liderazgo	Crecimiento y desarrollo	Buenas prácticas y organización
❖ Claridad	❖ Relaciones entre gerencia y colaboradores	❖ Línea de carrear	❖ Dirección
❖ Alineamiento	❖ Toma de decisiones	❖ Oportunidad de crecimiento	❖ Políticas
❖ Credibilidad	❖ Delegación y empowerment	❖ Gestión de talento	❖ Procesos
❖ Transparencia	❖ Igualdad y trato justo	❖ Autonomía	❖ Herramientas de trabajo
❖ Respeto y apoyo	❖ Imparcialidad	❖ Capacitación	❖ Sistemas de información
❖ Camaradería	❖ Reconocimiento	❖ Orgullo de pertenecía	❖ Responsabilidades cortas
	❖ Motivación		❖ Identificación con los valores
	❖ Participación		
	❖ Construye confianza		
V2 DESEMPEÑO LABORAL			
Factores individuales		Factores situacionales u organizacionales	
❖ Personalidad		❖ Ambiente de trabajo	
❖ Competencias		❖ Supervisor-supervisado	
❖ Conocimiento		❖ Trabajo en equipo	
❖ Satisfacción		❖ Cultura organizacional	
❖ Comportamiento proactivo		❖ Estilos de liderazgo	
		❖ Prácticas organizativas	
		❖ Psicosociales	

Nota: Elaboración propia en referencia a los autores.



## CAPITULO V

### PROCEDIMIENTO METODÓLOGICO DE LA INVESTIGACIÓN.

#### 5.1 Enfoque de la investigación

En la investigación que emplea el dirección cuantitativo según lo mencionad por Hernández et al., (2010) ya que se concentra en la compilación y los estudios de datos numérico para encontrar tendencias, probar hipótesis y determinar correlaciones entre variables a esto se le conoce como una investigación cuantitativa para ofrecer conclusiones imparciales y ampliamente aplicables, se usa técnicas estadísticas y procesos organizados como encuestas y experimentos. Los resultados de este método suelen ser verificables y reproducibles, lo que lo hace perfecto para investigaciones que pretenden evaluar con exactitud hechos observables y medibles.

#### 5.2 Método(s) aplicados a la investigación.

Según Davila (2006) existen disantos métodos de investigación de los cuales de emplearan dos métodos los cuales se indican a continuación: El método deductivo será el procedimiento lógico que se usará por la inercia de conceptos generales o hipótesis aceptadas y termina con conclusiones particulares, este método predice o explica un fenómeno aplicando reglas generales a circunstancias concretas. Una premisa o hipótesis amplia es el punto de



partida del proceso deductivo, que procede de lo general a lo particular, es decir, que procede lógicamente a través de una serie de pasos para llegar a conclusiones concretas.

Se empleará el método sintético ya que es una modalidad de la investigación que consta de compilar e integración de muchos componentes, información o conceptos distintos para crear un todo más completo y amplio. Esta técnica crea una visión general o una teoría más global analizando e integrando muchos aspectos de un fenómeno o cuestión.

### **5.3 Tipo de investigación.**

El tipo de averiguación en esta pesquisa será la aplicada según lo mencionado por según Vara-Horna, (2010) ya que el objetivo principal de esta, es abordar problemas del mundo real o satisfacer necesidades tangibles en entornos auténticos o reales. La investigación aplicada se desarrolla bajo el uso de la información científica para mejorar procedimientos, crear nuevas tecnologías o emitir mejores juicios que la investigación básica, cuyo objetivo es aportar conocimientos teóricos sin aplicación directa.

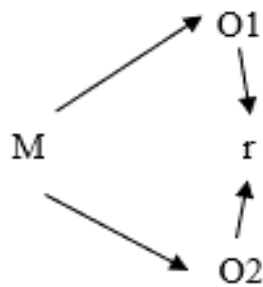
### **5.4 Nivel de investigación.**

Fue correlacional como lo propone Hernández et al. (2010) ya que el estudio pretende detectar y examinar el vínculo o la asociación entre dos o más variables sin interferir ni influir en ellas. Averiguar si las variables están correlacionadas, es decir, si un cambio en una está vinculado a un cambio. Es fundamental conmemorar que las relaciones no indica causa, por lo que, aunque se demuestre que dos variables están relacionadas, no puede decirse que una cause a la otra.

### **5.5 Diseño de investigación.**

En el estudio utilizaremos el modelo de inv. de corte transversal según Hernández et al. (2010) porque recopila la información de una determinada población en un determinado momento. Su ecuánime primordial es proporcionar una figura de la realidad estudiada

describiendo y analizando los rasgos, actitudes, comportamientos o correlaciones entre variables en un momento determinado.



Dónde:

M = Muestra de estudio

O1 = Observación de la variable 1

O2 = Observación de la variable 2

r = Relación entre variables

## 5.6 Población y muestra.

### 5.6.1 Población

**Tabla 2**

*La población*

Órganos o unidades orgánicas	Población
Alc.	3
Gcia. Mun.	3
Órg. Ctrl. Inst.	2
Proc. Púb. Mun.	2
Sec. Gral.	2
Subg. Reg. Civ.	1
Subg. Adm. Doc. y Arch.	1
Gcia. Img. Inst.	2
Gcia. Asun. Juríd.	2
Gcia. Plan. y Presup.	2
Gcia. Adm. y Fin.	1
Subg. Rec. Hum.	2
Subg. Log. y Ctrl. Patrim.	1
Subg. Contab.	2
Subg. Tesor.	2



Gcia. Rent. y Adm. Trib.	2
Subg. Reg. Recaud. Trib.	5
Subg. Ejecut. Coact.	1
Gcia. Calid. Serv.	1
Gcia. TIC	2
Gcia. Fiscal. y Ctrl.	1
Subg. Insp. y Ctrl. Sanc.	1
Gcia. Gest. Amb. y Serv. Ciudad.	3
Subg. Parq. Jard. y Med. Amb.	1
Subg. Limp. Púb.	1
Subg. Mant.	1
Gcia. Des. Urb.	2
Subg. Obras Púb.	2
Subg. Obras Priv.	1
Subg. Trán. y Transp.	2
Subg. Catast.	1
Gcia. Seg. Ciud.	1
Subg. Seren.	1
Subg. Gest. Riesg. y Desast.	1
Gcia. Part. Vec.	1
Subg. Prog. Soc.	2
Gcia. Des. Hum.	2
Subg. Educ. y Cult.	1
Gcia. Dep. y Recreac.	1
Gcia. Salud	1
Subg. Prom. Salud	2
Subg. Vig. Sanit. y Zoon.	2
Gcia. Des. Econ.	1
Subg. Lic. y Com.	1
Gcia. Innov. y Coop. Interinst.	1
<b>Total,</b>	<b>73</b>

*Nota:* Elaboración propia en referencia a los documentos de la MPS.

## 5.6.2 Muestra

El prototipo de estudio que se ha utilizado para el desarrollo y del trabajo fue el espécimen de muestreo probabilístico aleatorio, utilizando la siguiente formula.

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

**Donde:**



n = Tamaño de muestra

N = Población

Z 2 = Nivel de Confianza 95% = 1.96

p = Proporción de acertar 50% = 0.50%

q = (1-p) proporción de no acertar 50% = 0.50%

e 2 = Error de muestreo 5% = 0.05%

**Remplazando datos del enunciado:**

$$n = \frac{73 * (196^2) * 0,5 * 0,5}{73 - 1 * [0,05^2 + (196^2 * 0,5 * 0,5)]}$$

**Resultado =61**

Además, que para la obtención precisa de la muestra se obtuvo como factor multiplicador el resultado de: 0,84216065 el cual es más preciso para este tipo de análisis de muestra, ya que se realiza la multiplicación de la población por el factor multiplicador, y así se obtiene una muestra por unidad orgánica, esto se realizó según los órganos de la **tabla 2**.

## 5.7 Técnicas e instrumento

### 5.7.1 Técnica

La técnica de investigación que se usó en el actual trabajo, para las variables fue la encuesta.

### 5.7.2 Instrumento

Se utilizó el cuestionario para la respectiva recogida de información en reseña a la primera técnica ya comentada en el anterior punto.

## 5.8 Confiabilidad y Validez del instrumento.

### 5.8.1 Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se midió con estadístico alfa de Cronbach en el software spss v-25 el cual resulto con un 95.7% de confiabilidad el cual se puede observar en la siguiente tabla.

**Tabla 3**

*Confiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	39

*Nota:* Resultado obtenido de los datos recolectados.

### 5.8.2 Validez

La herramienta estuvo sujeta al juicio del Doc. en Adm. Roberto Paye Colquehuanca docente de la faculta de ciencias administrativas.

## 5.9 Procedimiento de tratamiento de datos

La primera fase de tratamiento consiste en obtener los datos con una encuesta para la obtención de resultados. En este caso, las fichas se recolectaron a través de encuestas estructuradas y aplicadas en la municipalidad. Después de recolectar las encuestas, es necesario ordenarlas de forma que san fácilmente analizados y estén listas para ser analizadas en el IBM SPSS. V-25.

### 5.10 Contrastación de hipótesis

El estadístico de prueba usado para alcanzar los resultados de la prueba de hipótesis es el Tau-b de Kendall, una prueba no paramétrica especialmente aconsejada para el tipo de datos ordinales y las variables objeto de estudio. Teniendo en cuenta las concordancias y discordancias entre pares de datos, este coeficiente de correlación se utiliza para cuantificar la

dirección y la intensidad de la asociación entre dos variables. Por lo tanto, se utilizó un método estadístico adaptado a los parámetros del estudio para garantizar la validez y exactitud de los resultados.

### Planteamiento de hipótesis general

H0: No existe relación del clima laboral con el desempeño laboral de los trabajadores.

H1: Existe relación del clima laboral con el desempeño laboral de los trabajadores.

### Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

### P-valor de prueba

**Tabla 4**

*Contrastación general*

	Medidas simétricas			
	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Tau-b de kendall	,569	,066	8,280	,000
N de casos admitidos	61			

*Nota:* Resultado obtenido de la recolección de datos.

### Decisión

Según los resultados obtenidos por el estadístico de prueba cuyo resultado fue un p-valor de 0,00 el cual es menos que el alfa de 5%, se acepta la hipótesis alterna, esto sugiere una relación directa.

### Planteamiento de hipótesis específico 1

H0: No existe relación entre comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores.

H1: Existe relación entre comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores.

### Nivel de significancia

$\alpha = 5\%$

### P-valor de prueba

**Tabla 5***Contrastación específico 1*

		Medidas simétricas			Significación aproximada
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	
Ordinal	Tau-b de Kendall	,470	,078	5,874	,000
N de casos válidos		61			

*Nota:* Resultado obtenido de la recolección de datos.

**Decisión**

Se observa una asociación positiva de magnitud moderada y con significancia estadística entre las variables comunicación y desempeño laboral, ya que el valor obtenido fue de 0,00, inferior al nivel de significación establecido. Por tanto, se ratifica la hipótesis alternativa planteada.

**Planteamiento de hipótesis específico 2**

H0: No existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores.

H1: Existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores.

**Nivel de significancia**

$\alpha = 5\%$

**P-valor de prueba****Tabla 6***Contrastación específico 2*

		Medidas simétricas			Significación aproximada
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,519	,072	7,025	,000
N de casos válidos		61			

*Nota:* Resultado obtenido de la recolección de datos.

**Decisión**

Existe una relación positiva y moderada entre las variables, como indica el resultado del valor p de la tabla, del 0%, que es inferior a la significación alfa del 5%. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, lo que confirma que las dos variables están asociadas.

### Planteamiento de hipótesis específico 3

H0: No existe relación entre el crecimiento y desarrollo con el desempeño laboral.

H1: Existe relación entre el crecimiento y desarrollo con el desempeño laboral.

### Nivel de significancia

$\alpha = 5\%$

### P-valor de prueba

**Tabla 7**

*Contrastación específico 3*

Medidas simétricas				
	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Tau-b de K	,355	,078	4,508	,000
N de casos válidos	61			

*Nota:* Efecto derivado de la recolección de datos.

### Decisión

Es posible descartar que este vínculo sea producto del azar al confirmar que existe relación entre las variables crecimiento y desarrollo y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad de San Miguel, como lo indica el valor p de 0,000.

### Planteamiento de hipótesis específico 4

H0: No existe relación entre las buenas prácticas y organización con el desempeño laboral.

H1: Existe relación entre las buenas prácticas y organización con el desempeño laboral.



### Nivel de significancia

$\alpha = 5\%$

### P-valor de prueba

**Tabla 8**

*Contrastación específico 4*

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal	Tau-b de Kendall	,527	,065	7,668	,000
N de casos válidos		61			

*Nota:* Resultado obtenido de la recolección de datos.

### Decisión

El resultado estadístico lanzo un p-valor del 0,000 el cual es inferior al alfa del 5%, por lo que se admite la hipótesis alterna que muestra una relación alta entre las buenas prácticas y el desempeño de los trabajadores.



**CAPITULO VI**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

**6.1 Presentación de resultados.**

**6.1.1 Prueba de normalidad**

**Tabla 9**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima_organizacional	,091	61	,200*	,983	61	,563
Desempeño_laboral	,179	61	,000	,953	61	,021

*Nota:* Obtenido de los datos recolectados.

**Interpretación**

Se dispuso una muestra preferente a 50 observaciones, se procedió a aplicar el ensayo de normalidad de Smirnov. Los resultados mostraron valores de p de 0,200 y 0,000. Esto sugiere que, mientras una de las variables podría ajustarse a una distribución normal ( $p > 0,05$ ), la otra no lo hace ( $p < 0,05$ ). Por tanto, se concluye que no todas las variables exhiben una repartición uniforme.

## 6.1.2 Correlaciones

### Objetivo general

**Tabla 10**

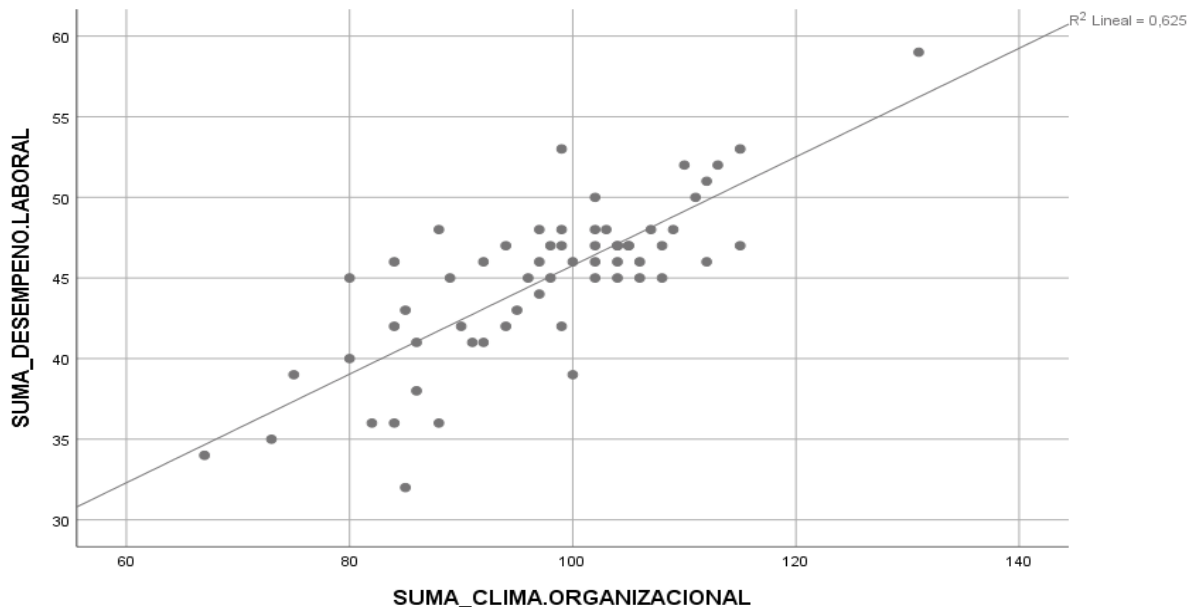
*Correlación general*

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,726**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,726**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

*Nota:* Resultado obtenido de la recolección de datos.

**Figura 1**

*De la correlación general*



*Nota:* Obtenido de la tabla 10

### Interpretación

Como el resultado conseguido con el factor rho, la correlación entre las variables de la investigación es del 72,6%, lo que indica una fuerte asociación positiva e implica que cuando una medida crece, la otra tiende a aumentar significativamente.

### Objetivo específico 1

**Tabla 11**

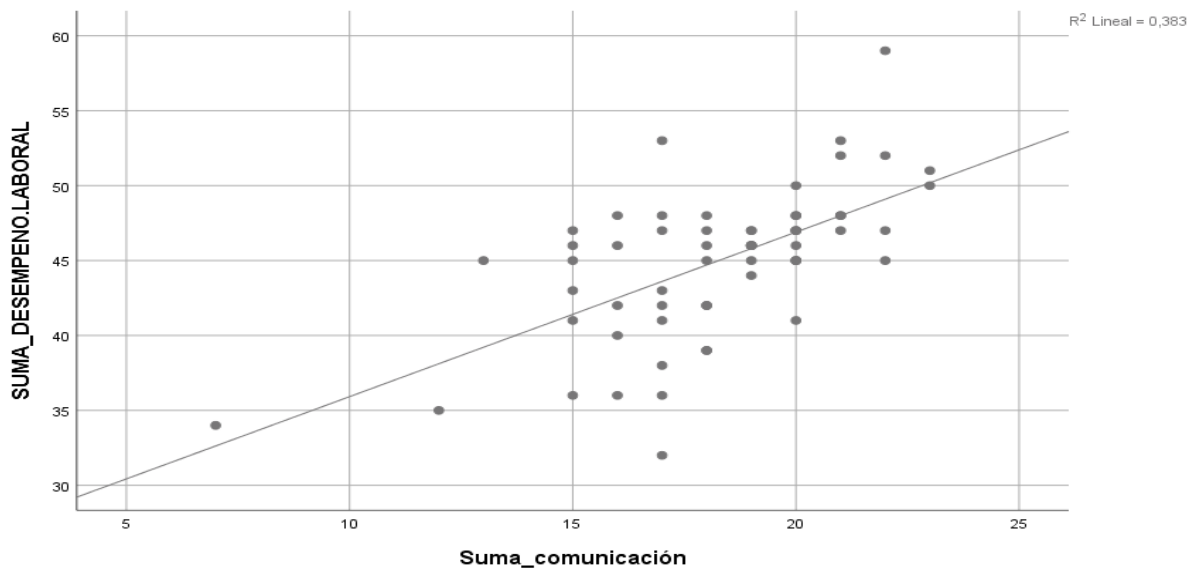
*Correlación específica 1*

		Comunicación		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	Coefficiente de correlación	,594**
		Sig. (bilateral)	.	Sig. (bilateral)	,000
		N	61	N	61
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,594**	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	Sig. (bilateral)	.
		N	61	N	61

*Nota:* Resultado obtenido de la recolección de datos.

**Figura 2**

*De la correlación específica 1*



*Nota:* Obtenido de la tabla 11

### Interpretación

Los datos numéricos demuestran a través del coeficiente de análisis, que se encontró una correlación del 59.4 % entre las variables comunicación y desempeño laboral, lo que representa un vínculo positivo moderada.

## Objetivo específico 2

**Tabla 12**

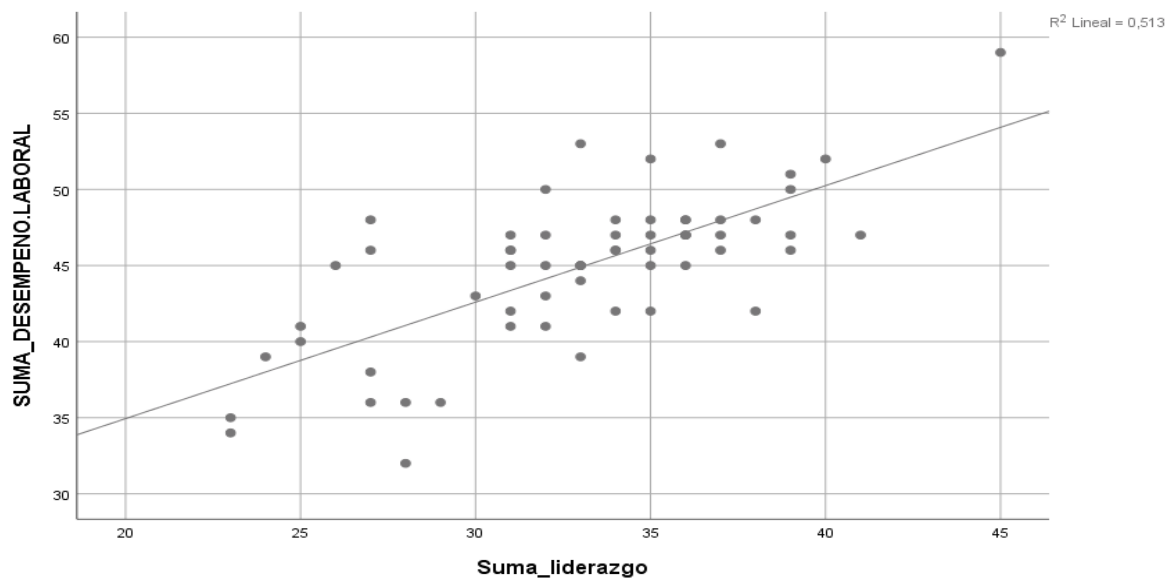
*Correlación específica 2*

			Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,663**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,663**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

*Nota:* Resultado obtenido de la recolección de datos.

**Figura 3**

*De la correlación específica 2*



*Nota:* Obtenido de la tabla 12

## Interpretación

Con base en los resultados del coeficiente de análisis, se identificó una correlación del 66.3 % entre variables. Este valor muestra una correspondencia positiva, lo que propone que un perfeccionamiento en el liderazgo podría estar coligada con un aumento en el desempeño laboral.

### Objetivo específico 3

**Tabla 13**

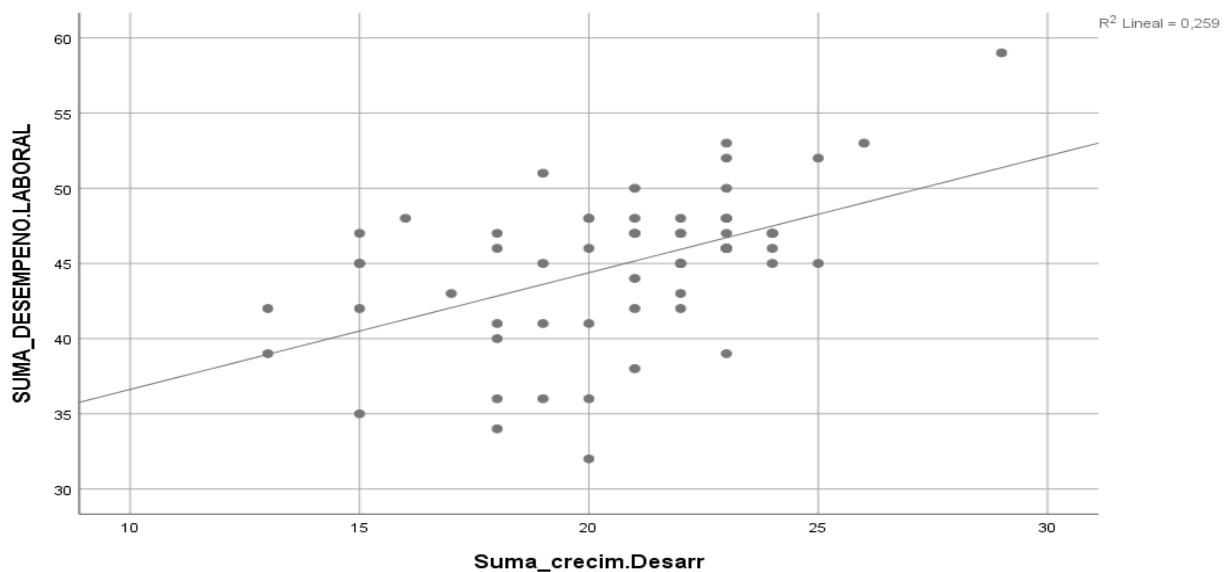
*Correlación específica 3*

			Crecimiento y desarrollo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Crecimiento y desarrollo	Coeficiente de correlación	1,000	,478**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,478**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

*Nota:* Resultado obtenido de la recolección de datos.

**Figura 4**

*De la correlación específica 3*



*Nota:* Obtenido de la tabla 13

### Interpretación

El análisis lanzo como resultado la identificación de una correlación del 47.8 % entre las variables crecimiento y desarrollo entre el desempeño. Esto refleja una relación positiva baja a sobria, lo que implica que un tratamiento adecuado en el crecimiento y desarrollo podría contribuir, aunque de forma limitada, al aumento del desempeño laboral.

### Objetivo específico 4

**Tabla 14**

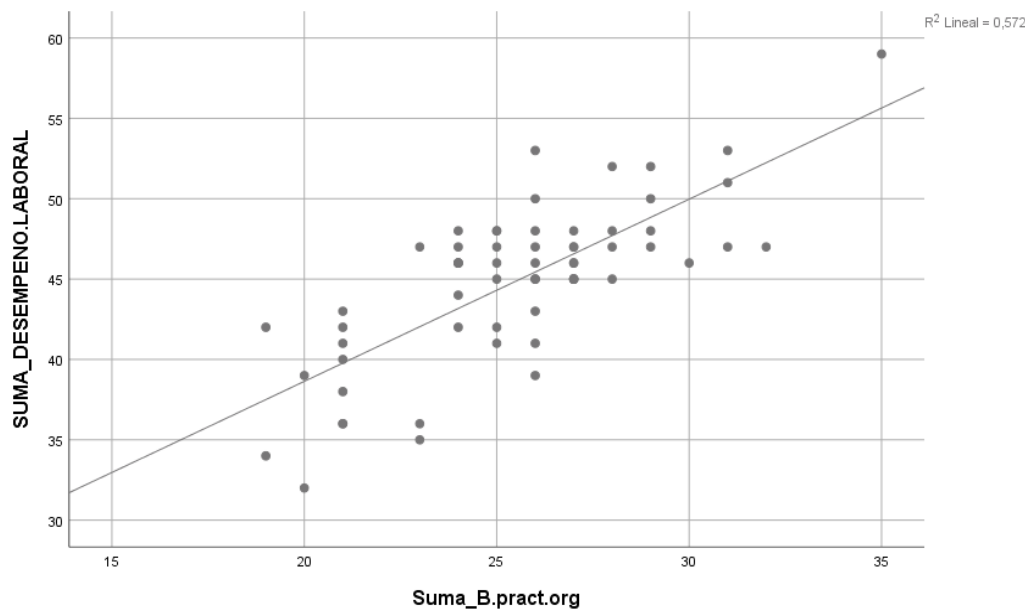
*Correlación específica 4*

			<b>B prácticas organizacionales</b>	<b>Desempeño laboral</b>
Rho Spearman	Buenas prácticas org.	Coefficiente de correlación	1,000	,675**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,675**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

*Nota:* Resultado obtenido de la recolección de datos.

**Figura 5**

*De la correlación específica 4*



*Nota:* Derivado de la tabla 14



## Interpretación

Los resultados del coeficiente de análisis, se observó una correlación del 67.5 % entre las buenas prácticas y el desempeño laboral. Este porcentaje revela una correspondencia positiva, lo que sugiere que la implementación de buenas prácticas puede influir favorablemente en la mejora del rendimiento en el trabajo.

### 6.2 Discusión de resultados.

La presente pesquisa, llamada “Clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio Distrital de San Miguel – San Román, periodo 2024”, surge como respuesta a una problemática frecuente en las organizaciones. Los resultados obtenidos presentan un alto grado de confiabilidad, evidenciado por un coeficiente Alfa-Cronbach de 0,957 (95,7 %), lo cual refleja una notable estabilidad interna en el cálculo de las variables V1 y V2. Además, el instrumento de búsqueda de información fue aprobada por un especialista en el área, asegurando así la precisión y validez del cuestionario aplicado. La investigación proporcionó datos significativos que servirán como base para proponer mejoras orientadas a fortalecer el rendimiento del personal en la institución pública.

En cuanto a los hallazgos, se identificó una semejanza positivamente alta con el clima laboral y el desempeño laboral, con un coeficiente rho de 72,6 % y un P-V de 0.00. Este resultado supera el nivel de correlación moderada encontrado por López (2021), quien reportó un valor de 0,581, lo que evidencia un mayor impacto en el contexto actual. A su vez, esto concuerda con los mencionados por Mendoza-Vargas et al. (2022), quienes demostraron también una relación explícita entre los temas estudiados. En ambos estudios se resalta la influencia de aspectos como la comunicación efectiva y las relaciones interpersonales para optimar el desempeño en distintas realidades laborales.

Comparativamente, esta investigación mostró una correlación positiva alta (72,6 %), superior a la obtenida por Marín & Pérez (2019), quienes identificaron una correlación



moderadamente positiva de 0,681. A pesar de la diferencia en magnitud, ambos estudios confirman una relación directa entre las variables. De igual modo, Palti (2022) obtuvo un coeficiente de 0,754 con un p-valor de 0,000, resultado similar al presente estudio, lo que reafirma la asociación significativa. Estos hallazgos reflejan una tendencia común en la literatura revisada, ya que diversos autores han confirmado la coexistencia de una relación positiva entre uno y otra variable.

Por otro lado, aunque Guerra (2020) reportó una correlación moderada de 0,664, otros investigadores como Ramos (2022) y Arriola (2021) evidenciaron correlaciones más altas, de 0,842 y 0,864 respectivamente. Asimismo, Díaz & Samamé (2022) encontraron una correlación de 0,890. En el caso de Fernández (2019), se identificó una relación significativa, aunque de nivel medio. En este sentido, los resultados de esta investigación, con una correlación de 72,6 % y un p-valor de 0.00, coinciden con los estudios mencionados, reafirmando que un hábitat profesional positivo.

La revisión de estudios previos permite observar una constante: es positiva la relación entre clima laboral y el desempeño, aunque con diferencias en cuanto a la magnitud del vínculo. Por ejemplo, Tacca (2024) halló una correlación de 0,677; Huanca (2022) identificó una correlación menor de 0,447; y Choquepata (2019) encontró un valor del 69,2 %, todos en sintonía con los resultados de esta investigación. No obstante, el estudio de Tacuri (2023) mostró una correlación más baja de 0,320, lo cual sugiere que esta relación podría estar mediada por otros elementos, como la cultura organizacional.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** En relación al propósito de determinar la conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución analizada, se establece que los resultados alcanzados apoyan la existencia de una asociación, evidenciada por un p-valor de 0,00, por debajo del límite de 0,05. Esto apoya la validez de los resultados desde un punto estadístico. Por otra parte, su coeficiente de Spearman, con un resultado del 72,6%, muestra un elevado vínculo positivo entre las dos extensiones. Esto permite inferir que un adecuado ambiente de trabajo favorece notablemente el aumento del rendimiento de los empleados. En este sentido, es necesario diseñar políticas que favorezcan unas condiciones internas saludables para aumentar tanto la motivación como la productividad del equipo, repercutiendo favorablemente en la obtención de una mayor calidad de los diferentes servicios públicos ofrecidos.

**SEGUNDA:** En referencia con el primer objetivo específico comprobar la relación entre comunicación y el desempeño, hallando un p-valor de  $(0.00 < 0.05)$  el cual es estadísticamente significativa con el resultado de la correlación de 59,4 %, que confirma una asociación positiva. Este resultado subraya la necesidad de reforzar los canales y prácticas comunicativas dentro de la entidad, dado que una mejora en este aspecto puede contribuir significativamente a perfeccionar la utilidad del personal y, en consecuencia, la eficacia de los servicios prestados a la comunidad.

**TERCERA:** El segundo objetivo específico consistió en comprobar la relación entre el liderazgo y el desempeño del personal en la Municipalidad. Como conclusión, los datos obtenidos reflejan un p-valor de 0,00, inferior al nivel de 0,05, lo que indica una relación estadísticamente válida. Además, se identificó una correlación positiva del 66,3 %, lo cual respalda la idea de que un estilo de liderazgo adecuado influye de manera favorable en el rendimiento de los trabajadores. Estos resultados ponen de relieve la importancia de fortalecer



las competencias de liderazgo dentro de la organización, con el fin de incrementar la eficiencia y mejorar la calidad de los servicios brindados.

**CUARTA:** El tercer objetivo estipulado buscó comprobar la relación entre el crecimiento y desarrollo profesional y el desempeño. Los resultados revelaron un p-valor de ( $0.00 < 0.05$ ) el cual es estadísticamente significativa y una correlación del 47,8 % con un coeficiente positiva baja, lo que confirma que, aunque el vínculo es menos fuerte que en otros aspectos estudiados, estos descubrimientos recalcan la importancia de efectuar políticas y programas orientados a optimizar las conformidades y desarrollo profesional dentro de la entidad, lo cual podría contribuir a un incremento gradual en el desempeño.

**QUINTA:** El objetivo consistió en comprobar la relación entre las buenas prácticas organizacionales y el desempeño laboral. Los resultados obtenidos indican un p-valor de ( $0.00 < 0.05$ ) el cual es estadísticamente significativa y una correlación positiva del 67,5%, lo que demuestra que se encuentran relacionadas entre sí. Este hallazgo sugiere que la implementación de buenas prácticas organizacionales tiene un impacto favorable en el desempeño laboral, lo cual resalta la importancia de fomentar y consolidar dichas prácticas dentro de la organización para optimizar los resultados del personal.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Se recomienda al gerente de RR HH implementar un plan integral para mejorar el clima laboral, que incluya evaluaciones periódicas del ambiente de trabajo, programas de capacitación y talleres para fortalecer habilidades, sistemas de reconocimiento e incentivos para motivar a los empleados, mejoras en las condiciones laborales mediante la optimización de infraestructuras y recursos, y la creación de canales abiertos para el diálogo y la intervención activa de los trabajadores. Estos ejercicios contribuirán no solo a incrementar la satisfacción y bienestar del personal, sino también a potenciar su desempeño y como secuela, la calidad y eficiencia de los servicios municipales.

**SEGUNDA:** Recomiendo al gerente de recursos humanos priorizar el fortalecimiento de la comunicación interna mediante estrategias como la implementación de canales claros y efectivos para la transmisión de información, la capacitación en habilidades comunicativas para el personal, y el establecimiento de áreas de diálogo donde el personal logre expresar ideas y resolver dudas de manera colaborativa. Estas acciones no solo optimizarán la interacción entre los equipos, sino que también impulsarán el desempeño y generara un buen impacto en la eficiencia de los servicios municipales.

**TERCERA:** recomiendo a la gerencia general de la municipalidad efectuar presentaciones de desarrollo y formación en liderazgo para sus directivos y supervisores. Estas iniciativas que correspondan a orientar y fortalecer las competencias en el manejo del diálogo y la elección de acciones apropiadas, la motivación del equipo y la resolución de conflictos. Un liderazgo sólido no solo contribuirá a mejorar el desempeño laboral, sino que también contribuirá a generar un clima laboral más participativo y eficiente.

**CUARTA:** Se recomienda la gerente de RRHH que, aunque la relación entre el crecimiento y desarrollo profesional y el desempeño laboral muestra una correlación positiva baja, es fundamental no subestimar su impacto potencial. Dado que el vínculo es



estadísticamente significativo, sería valioso implementar estrategias de capacitación, desarrollo de habilidades y planes de carrera a largo plazo, para fomentar un entorno de trabajo que incentive a los empleados a mejorar constantemente. Estas iniciativas podrían tener efectos acumulativos, contribuyendo gradualmente a un mejor desempeño general.

**QUINTA:** Se recomienda que la municipalidad implemente política y estrategias orientadas a promover y fortalecer las buenas prácticas organizacionales dentro de la institución, considerando que se identificó una asociación positiva relevante con el nivel de desempeño en el ámbito laboral. Esto podría incluir acciones como mejorar la institución y ofrecer capacitación continua al personal, optimizar los procesos administrativos y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo. Al reforzar estos aspectos, la municipalidad no solo mejorará el desempeño de su equipo, sino que también contribuirá a una mayor eficiencia en la prestación de servicios, beneficiando directamente al desarrollo y bienestar de la comunidad.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Agüera, R. E. (2004). *Liderazgo y Compromiso Social*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Liderazgo\\_y\\_Compromiso\\_Social/gnSCIZjgkD0C?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Liderazgo_y_Compromiso_Social/gnSCIZjgkD0C?hl=es-419&gbpv=0)
- Arriola, M. (2021). *Cima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del área de Banca de Negocios en una entidad financiera en Trujillo* [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29856>
- Castaño, A. M. (2021). *Desarrollo de un catálogo de competencias para el personal directivo público español*. Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Desarrollo\\_de\\_un\\_catálogo\\_de\\_competenci/tI NDEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Desarrollo_de_un_catálogo_de_competenci/tI NDEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0)
- Castro, A. de. (2017). *Manual práctico de Comunicación Organizacional*. Editorial Verbum.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Manual\\_práctico\\_de\\_Comunicación\\_Organi/1PRDDgAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Manual_práctico_de_Comunicación_Organi/1PRDDgAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0)
- Castro, M. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la UNA-Puno: 2016-2017 [Tesis Doctoral, Universidad Nacional del Altiplano Puno]. In *Tesis*.  
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza\\_Mamani\\_Joel\\_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiang, M., Martín, M. J., & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Pontificia Comillas (Publicaciones).  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Relaciones\\_entre\\_el\\_clima\\_organizacional/v\\_sFY1XRFaIC?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Relaciones_entre_el_clima_organizacional/v_sFY1XRFaIC?hl=es-419&gbpv=0)
- Chiavenato, Idalberto. (2011). *Administración de Recursos Humanos El capital Humano de las*



- Organizaciones* (Novena, Vol. 9, Issue 1). McGraw-Hill Education.
- Chiavenato, Idalberto. (2009). *Comportamiento organizacional La dinamica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed, Vol. 4, Issue 1). McGraw-Hill Education.
- Choquepata, E. M. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Antauta, Puno-2019 [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. In *UPeU* (Vol. 030, Issue 2014). <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3384>
- Corredor, A. Y., Álvarez, B., Echeverri, C. A., Gallo, C., Restrepo, D., & Gallego, D. E. (2016). *Pymes: Gestion y clima organizacional*. Corporación Universitaria Americana. [https://www.google.com.pe/books/edition/PYMES\\_GESTIÓN\\_Y\\_CLIMA\\_ORGANIZACIONAL/SWBgDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/PYMES_GESTIÓN_Y_CLIMA_ORGANIZACIONAL/SWBgDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0)
- Cuba, J., Minaya, N., & Zumarán, A. (2019). *El rol predictivo de los estilos de liderazgo sobre el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad financiera en el Perú*. [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2500/Jackeline\\_Tesis\\_maestria\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2500/Jackeline_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cubillos Rivera, B., Velásquez Muriel, F. C., & Reyes Nova, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*, 5(10), 69–73. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70012-6](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70012-6)
- Davila, G. (2006). *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales*. Laurus. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>
- Días, O. (2024). Desarrollo Ejecutivo Impulsa la Productividad y el Bienestar Organizacional. *Empresarial & Laboral*. <https://revistaempresarial.com/empresas/desarrollo-ejecutivo-impulsa-la-productividad-y-el-bienestar-organizacional/>



- Díaz, D. J., & Samamé, J. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020 - Lima* [Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener]. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6233>
- Echeverri, D. R. C., & Cruz, R. Z. (2014). Review of organizational climate assessment tools. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 184–189. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.007>
- Fajardo, G., & Nivia, A. (2016). *Relaciones públicas y comunicación organizacional*. EditorialL UTADEO. [https://www.google.com.pe/books/edition/Relaciones\\_públicas\\_y\\_comunicación\\_org/qgZHEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Relaciones_públicas_y_comunicación_org/qgZHEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0)
- Fernández, E. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la dirección subregional de Salud Cutervo, Cajamarca 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8060/Fernández Lucano Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8060/Fernández_Lucano_Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Guerra, J. (2020). “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Comercial Sudamericana, Huancayo 2019*” [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7173/2/IV\\_FCS\\_308\\_TI\\_Guerra\\_Castro\\_2019.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7173/2/IV_FCS_308_TI_Guerra_Castro_2019.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). Mc Graw Hill.
- Huanca, C. (2022). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno, 2018. *Universidad Nacional Del Altiplano*, 1, 32–37.



[http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/11265%0Ahttp://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10631/rodriguezcorales\\_cinthy.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/11265%0Ahttp://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10631/rodriguezcorales_cinthy.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil* [Tesis de Maestría, Universidad Politecnica Salesiana Ecuador].

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>

Marchant, L. (2006). *Actualizaciones para el Management y el Desarrollo Organizacional*. Universidad de Viña del Mar.

[https://www.google.com.pe/books/edition/Actualizaciones\\_para\\_el\\_Management\\_y\\_el\\_DrRHb-9Lp84C?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Actualizaciones_para_el_Management_y_el_DrRHb-9Lp84C?hl=es-419&gbpv=0)

Marín, J. L., & Pérez, G. (2019). Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral: en un sistema organizacional académico. *Memorias Del Congreso Internacional de Investigación Academia Journals*, 11(6), 1391.

<http://www.redalyc.org/pdf/292/29223246011.pdf>

Méndez, C. E. (2006). *Clima organizacional en Colombia El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Centro Editorial, Universidad del Rosario.

[https://www.google.com.pe/books/edition/Clima\\_organizacional\\_en\\_Colombia/qipFxpVbK1AC?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Clima_organizacional_en_Colombia/qipFxpVbK1AC?hl=es-419&gbpv=0)

Méndez, C. E. (2020). *Metodología de la investigación Diseño y desarrollo del proceso de investigación en ciencias empresariales*. Alpha Editorial.

[https://www.google.com.pe/books/edition/Metodología\\_de\\_la\\_investigación/pc16EAAAQBAJ?hl=es-](https://www.google.com.pe/books/edition/Metodología_de_la_investigación/pc16EAAAQBAJ?hl=es-)

[419&gbpv=1&dq=carlos+mendez+Metodología:+Diseño+y+desarrollo+del+proceso+de+investigación+con+énfasis+en+ciencias+empresariales&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Metodología_de_la_investigación/pc16EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=carlos+mendez+Metodología:+Diseño+y+desarrollo+del+proceso+de+investigación+con+énfasis+en+ciencias+empresariales&printsec=frontcover)

Mendoza-Vargas, J. M., Burbano-Pantoja, V. M., & Mendoza-Vargas, H. H. (2022). Relación



entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información Tecnológica*, 33(6), 157–166. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000600157>

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Camino Hacia La Diversidad De Género Buenas Prácticas Empresariales*. Organización Internacional del Trabajo. [https://webapps.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/publications/wibm\\_cogoodpract\\_2017\\_sp.pdf](https://webapps.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/publications/wibm_cogoodpract_2017_sp.pdf)

Palti, A. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima-2021 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma del Perú]. In *Universidad Nacional Autónoma del peru* (Vol. 1, Issue 1). <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1356>

Ramos, Y. (2022). *Clima Organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Cablemas, Villa El Salvador-2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2098>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación. [https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&dq=definición+de+desempeño+laboral&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&dq=definición+de+desempeño+laboral&source=gbs_navlinks_s)

Romero, B., Chong, L., & Orduña, A. (2021). El Clima Organizacional y Motivación Laboral en las Empresas. *Artículos Del Congreso Internacional de Investigación Academia Journals Celaya 2021*, 13(10), 20. [http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1905/Clima\\_y\\_Motivación.pdf?sequence=1](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1905/Clima_y_Motivación.pdf?sequence=1)

Sampieri, R. H., Valencia, S. M., & Soto, R. C. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y Administración*, 59(1), 229–257. <https://doi.org/10.1016/s0186->



1042(14)71250-1

Segarra, O. (2010). *Liderazgo peregrino Una guía práctica para liderar el cambio*. Libros de Cabecera.

[https://www.google.com.pe/books/edition/Liderazgo\\_peregrino/BCeTwaB2iMIC?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Liderazgo_peregrino/BCeTwaB2iMIC?hl=es-419&gbpv=0)

State of the Global Workplace de Gallup. (2017). State of the Global Workplace. In *Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide*.  
[papers2://publication/uuid/4F576D34-017E-4BC6-8B6E-E3760C5FCD5E](https://papers2://publication/uuid/4F576D34-017E-4BC6-8B6E-E3760C5FCD5E)

Tacca, L. (2024). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas San Francisco y San Salvador - Puno, periodo 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano].  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21515>

Tacuri, A. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicios educativos MASTA Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada – Juliaca: 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. In *Universidad Nacional del Altiplano*. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21118>

Vara-Horna, A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesisistas de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing*. (2da edición). [https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual\\_aristides-vara.pdf](https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual_aristides-vara.pdf)

Whetten, D. (2004). *Desarrollo de habilidades directivas*. Pearson Educación.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Desarrollo\\_de\\_habilidades\\_directivas/PtcDj2ONv18C?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Desarrollo_de_habilidades_directivas/PtcDj2ONv18C?hl=es-419&gbpv=0)



**ANEXOS**



**TÍTULO:** CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPIO DISTRITAL DE SAN MIGUEL – SAN ROMÁN, PERIODO 2024  
**ENFOQUE:** Cuantitativo **MÉTODO:** Deductivo **TIPO:** Aplicativo **NIVEL/ALCANCE:** Correlacional **DISEÑO:** No experimental – transversal **POBLACIÓN:** 73  
**MUESTRA:** 61 **TÉCNICA:** Encuesta **INSTRUMENTO:** Cuestionario

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>Problema general</b>            ¿En qué medida se relaciona el clima laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel?</p> <p><b>Problemas específicos</b>            ¿Qué relación existe entre comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Miguel?            ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Miguel?            ¿Qué relación existe entre el crecimiento y desarrollo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Miguel?            ¿Qué relación existe entre las buenas prácticas y organización con el</p>	<p><b>Objetivo general</b>            Determinar la relación del clima laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel.</p> <p><b>Objetivos específicos</b>            Comprobar la relación entre comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Miguel.            Comprobar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Miguel.            Comprobar la relación entre el crecimiento y desarrollo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Miguel.            Comprobar la relación entre las buenas prácticas y organización con el desempeño laboral de los</p>	<p><b>Hipótesis general</b>            Existe una relación positiva entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b>            Existe una relación significativa entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel.            Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel.            Existe una relación significativa entre el crecimiento y desarrollo profesional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel.</p>	<p><b>VI: CLIMA LABORAR</b>            (Chiavenato, 2009)</p>	<p><b>Comunicación</b></p> <p><b>Liderazgo</b></p> <p><b>Crecimiento y desarrollo</b></p> <p><b>Buenas prácticas y organización</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Alineamiento</li> <li>➤ Credibilidad</li> <li>➤ Transparencia</li> <li>➤ Respeto y apoyo</li> <li>➤ Camaradería</li> <li>• Relaciones entre gerencia y colaboradores</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Delegación y empowerment</li> <li>• Igualdad y trato justo</li> <li>• Imparcialidad</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Motivación</li> <li>• Participación</li> <li>• Construye confianza</li> <li>✓ Línea de carrear</li> <li>✓ Oportunidad de crecimiento</li> <li>✓ Gestión de talento</li> <li>✓ Autonomía</li> <li>✓ Capacitación</li> <li>✓ Orgullo de pertenencia</li> <li>✓ Dirección</li> <li>○ Políticas</li> <li>○ Procesos</li> <li>○ Herramientas de trabajo</li> <li>○ Sistemas de información</li> <li>○ Responsabilidades cloros</li> <li>○ Identificación con los valores</li> </ul>



<p>desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Miguel?</p>	<p>trabajadores de la Municipalidad distrital de San Miguel.</p>	<p>Existe una relación significativa entre las buenas prácticas organizacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel.</p>	<p><b>V2:</b> <b>DESEMPEÑO LABORAL</b> (Cuba, Minaya y Sumarán, 2019)</p>	<p>2.1. Factores individuales</p> <p>2.2. Factores situacionales u organizacionales</p>	<p>2.1.1. Personalidad 2.1.2. Competencias 2.1.3. Conocimiento 2.1.4. Satisfacción 2.1.5. Comportamientos proactivos.</p> <p>2.2.1. Ambiente de trabajo 2.2.2. Supervisor-supervisado 2.2.3. Trabajo en equipo 2.2.4. Cultura organizacional 2.2.5. Estilos de liderazgo 2.2.6. Prácticas organizativas 2.2.7. Psicosociales</p>
---	--	--	---	---	--



### Matriz de datos

TABULACION DE DATOS.sav (ConjuntoDatos1) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 47 de 47 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	3	2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3
8	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2
9	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3
10	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3
11	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2
12	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
13	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
15	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
16	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
19	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
20	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
21	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
22	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
23	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
24	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
25	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
26	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

TABULACION DE DATOS.sav (ConjuntoDatos1) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0	¿Cómo son los...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	P2	Númérico	8	0	¿Cómo conside...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	P3	Númérico	8	0	¿Cuál es la apr...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	P4	Númérico	8	0	¿Cómo conside...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0	¿Cómo es la c...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0	¿Cómo son las...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0	¿Cómo conside...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0	¿Cómo conside...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0	¿Cómo conside...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0	¿Cómo es la i...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0	¿Cómo conside...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0	¿Cómo es la m...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	P13	Númérico	8	0	¿Cómo es la p...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	P14	Númérico	8	0	¿Cómo conside...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	P15	Númérico	8	0	¿Cómo conside...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	P16	Númérico	8	0	¿Cómo es la o...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	P17	Númérico	8	0	¿Cómo conside...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	P18	Númérico	8	0	¿Cómo es la a...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	P19	Númérico	8	0	¿Cómo es la c...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	P20	Númérico	8	0	¿Se considera...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	P21	Númérico	8	0	¿Cómo es la di...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	P22	Númérico	8	0	¿Cómo son las...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	P23	Númérico	8	0	¿Cómo son los...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	P24	Númérico	8	0	¿Cómo conside...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
25	P25	Númérico	8	0	¿Cómo son los...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
26	P26	Númérico	8	0	¿Cómo consid...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
27	P27	Númérico	8	0	¿Cómo conside...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
28	P28	Númérico	8	0	¿Cómo es la P...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
29	P29	Númérico	8	0	¿Cómo percibe...	1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

Abrió documento de datos IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON



### Instrumento

### CUESTIONARIO

Este cuestionario tiene la finalidad analizar la relación entre el **clima organizacional** y **desempeño laboral** es por ello que lo invito a participar en este cuestionario. Tu opinión es muy importante, ya que ayudará a entender cómo te sientes en tu entorno de trabajo y cómo podemos mejorar juntos.

Tus respuestas serán tratadas con total **confidencialidad**, así que no se preocupe, lo que compartas aquí servirá únicamente para seguir construyendo un lugar donde todos podamos crecer y dar lo mejor de nosotros.

¡Muchas gracias por tu tiempo y sinceridad!

Tu participación marca la diferencia.

Ítem	DESCRIPCIÓN	1=Muy Malo	2=Malos	3=Regular	4=Bueno	5=Muy Bueno
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>						
<b>Comunicación</b>						
1	¿Cómo son los alineamientos de comunicación en la entidad?	1	2	3	4	5
2	¿Cómo considera la credibilidad de sus compañeros respecto a la información impartida?	1	2	3	4	5
3	¿Cuál es la apreciación en referencia a la transparencia de la comunicación?	1	2	3	4	5
4	¿Cómo considera el respeto y apoyo en la institución?	1	2	3	4	5
5	¿Cómo es la camaradería (relaciones amistosas) en la entidad?	1	2	3	4	5
<b>Liderazgo</b>						
6	¿Cómo son las relaciones entre gerencia y colaboradores en la municipalidad?	1	2	3	4	5
7	¿Cómo considera que es la toma de decisiones por parte de los jefes?	1	2	3	4	5
8	¿Cómo considera que es la delegación de actividades y el empowerment (empoderamiento) hacia los trabajadores?	1	2	3	4	5
9	¿Cómo considera la igualdad y trato justo en la municipalidad?	1	2	3	4	5
10	¿Cómo es la imparcialidad en la entidad?	1	2	3	4	5
11	¿Cómo considera el reconocimiento ofrecido hacia los trabajadores por parte de la institución?	1	2	3	4	5
12	¿Cómo es la motivación en la municipalidad?	1	2	3	4	5
13	¿Cómo es la participación de los trabajadores de la municipalidad?	1	2	3	4	5
14	¿Cómo considera la construcción de confianza entre los trabajadores?	1	2	3	4	5

*Continúa al reverso*



<b>Crecimiento y desarrollo</b>						
15	¿Cómo considera la línea de career de los trabajadores de la municipalidad?	1	2	3	4	5
16	¿Cómo es la oportunidad de crecimiento laboral en la entidad?	1	2	3	4	5
17	¿Cómo considera la gestión de talento en la entidad?	1	2	3	4	5
18	¿Cómo es la autonomía de los trabajadores en la entidad?	1	2	3	4	5
19	¿Cómo es la capacitación ofrecida hacia los trabajadores?	1	2	3	4	5
20	¿Se considera usted orgulloso de pertenecer a la institución municipalidad?	1	2	3	4	5
<b>Buenas prácticas y organización</b>						
21	¿Cómo es la dirección de los jefes de la entidad?	1	2	3	4	5
22	¿Cómo son las políticas en la entidad?	1	2	3	4	5
23	¿Cómo son los procesos administrativos en la municipalidad?	1	2	3	4	5
24	¿Cómo considera usted el estado de las herramientas de trabajo en la entidad?	1	2	3	4	5
25	¿Cómo son los sistemas de información?	1	2	3	4	5
26	¿Cómo considera las responsabilidades cortas que se les otorga a los subordinados?	1	2	3	4	5
27	¿Cómo considera que es la identificación de los valores en la municipalidad?	1	2	3	4	5
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>Factores Individuales</b>						
12	¿Cómo es la Personalidad de los trabajadores de la municipalidad?	1	2	3	4	5
13	¿Cómo percibe las competencias entre los trabajadores?	1	2	3	4	5
14	¿Cómo considera usted los conocimientos de los trabajadores?	1	2	3	4	5
15	¿Cómo percibe la satisfacción laboral de los trabajadores de la entidad?	1	2	3	4	5
16	¿Cómo son los comportamientos proactivos de los colaboradores que trabajan en esta entidad?	1	2	3	4	5
<b>Factores Situacionales u Organizacionales</b>						
17	¿Cómo considera que se encuentra la situación del Ambiente laboral en el trabajo?	1	2	3	4	5
18	¿Cómo considera que es la relación entre el supervisor y el supervisado en esta institución?	1	2	3	4	5
19	¿De qué manera se da la realización de los trabajos en equipo?	1	2	3	4	5
20	¿Cómo se encuentra la cultura organizacional en la institución?	1	2	3	4	5
21	¿Los estilos de liderazgo que se utilizan como considera que son?	1	2	3	4	5
22	¿Cómo son las prácticas organizativas en la institución?	1	2	3	4	5
23	¿Cómo estima las relaciones Psicosociales de la entidad?	1	2	3	4	5

*¡Muchas Gracias Por Su Participación!*



Validez del instrumento

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO: CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DISTRITAL DE SAN MIGUEL – SAN ROMAN, PERIODO 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO (Nombres) ROBERTO PAYÉ COCA JEMMANO
- PROFESIÓN LIC. ADMN.
- CARGO ACTUAL DOCENTE
- GRADO ACADÉMICO DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	X	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	X	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	X	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	X	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	X	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	X	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	X	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	X	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	X	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	X

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln(2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual,  $C = \text{Total}/50 = 44/50 = 0.88$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (  $C \geq 75\% = 0.75$  )
- b. Desaprobado (  $C < 75\% = 0.75$  )

Lugar y fecha: Juliana, 14 Noviembre 2024

Roberto Payé  
Sello y firma del experto  
DNI N° 02172471  
N° celular: 996993377



Evidencias de recojo de datos



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

San Miguel, 29 de noviembre del 2024.

CARTA N° 006-2024/MDSM/SGRRHH/YWCR.

Señor: SORAIDA MONICA ARIAS QUEA.

Egresadas de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.  
Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

**ASUNTO: ACCESO PARA OBTENER INFORMACIÓN.**

REF: 1) Exp. Administrativo N° 14459-2024.

Me es grato dirigirme a usted, según el documento de referencia, con la finalidad de informar que, se otorga el permiso para acceder a la información necesaria de la Municipalidad Distrital de San Miguel, con el fin de que pueda culminar el Proyecto de Investigación denominado "CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DISTRITAL DE SAN MIGUEL - SAN ROMAN, PERIODO 2024".

Es necesario mencionar que, una vez culminado el trabajo de investigación, deberá ser remitido a través de mesa de partes de la Municipalidad Distrital de San Miguel.

Se adjunta:

- Copia simple - Exp. Administrativo N° 14459-2024.

Es cuanto informo para las acciones administrativas que vea correspondiente.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL  
Abog. Tolosson W. Colina Buello  
DNI. 41696780  
SUB GERENTE DE REGISTROS Y SUMARIOS



Portal Institucional.  
<https://www.gob.pe/munisanmiguel-sanroman>

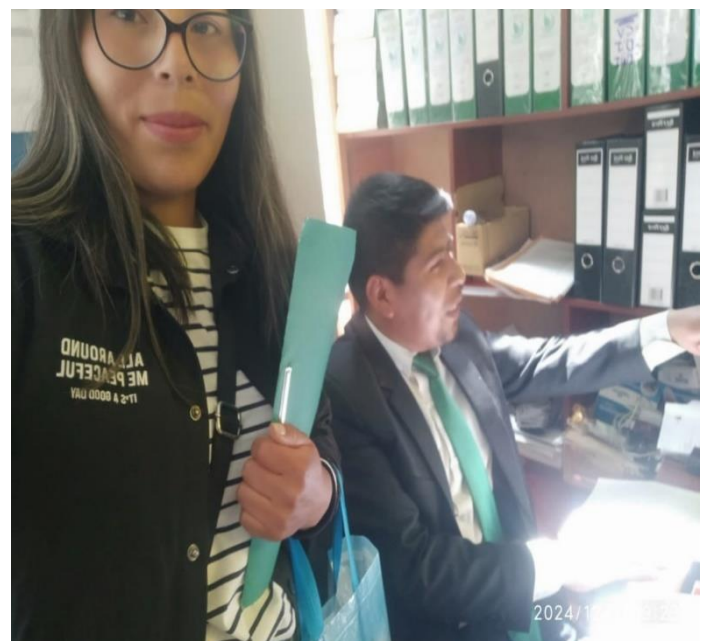
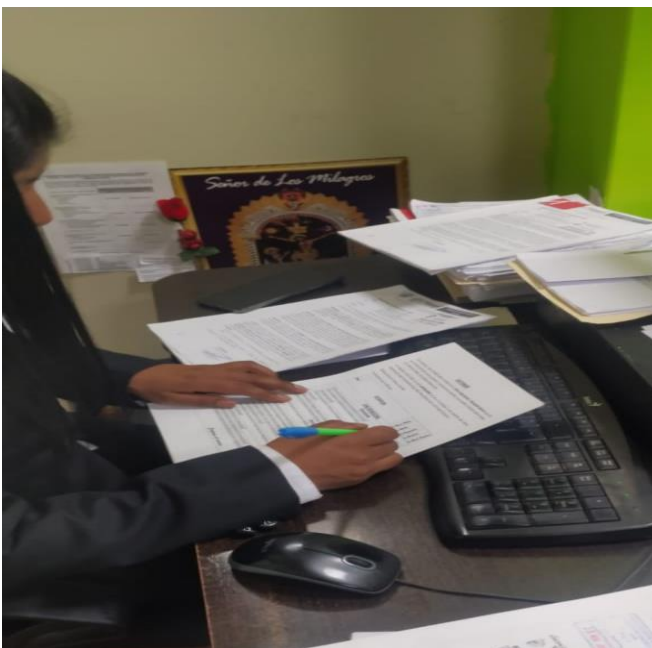
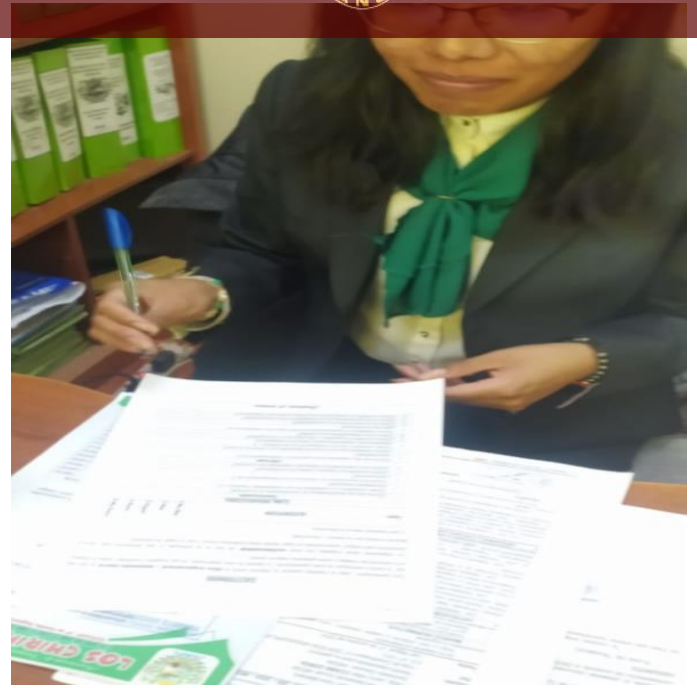
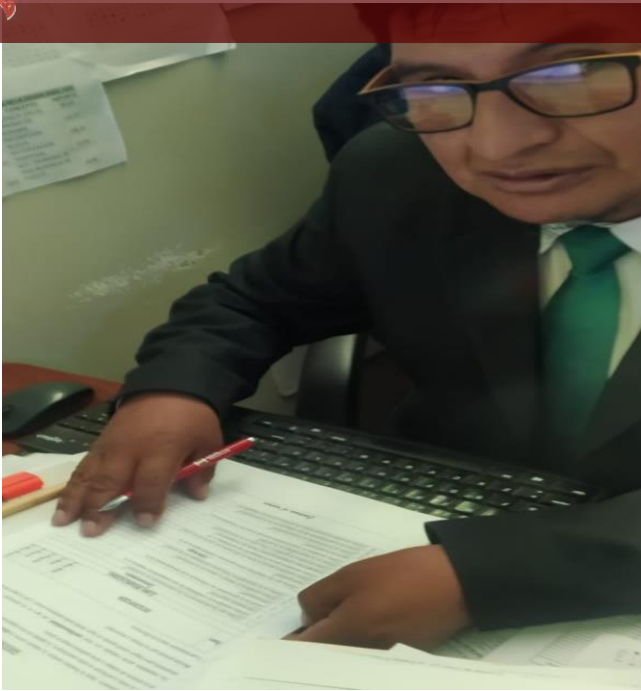
TELÉFONO: (051)204278

DIRECCIÓN: Av. Triunfo N° 730 P.J. la Revolución - Perú



por un Gobierno Competitivo y Participativo.







ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 11/07/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: SORAIDA MONICA ARIAS QUEA

Dirección: Alto inambari - Sandia - Puno

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 74497219

Teléfono: 991384283 email: aqsm5a@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRACIÓN

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dr. S.c. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]

CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DISTRITAL DE SAN MIGUEL - SAN ROMÁN, PERIODO 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Clima laboral, desempeño, motivación, liderazgo, organización.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?

1

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



### 2. Referencia de tesis:

Bachiller     Título     2da Especialidad     Maestría     Doctorado

### 3. Licencias:

#### a) Licencia estándar:

##### **Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

##### **Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

#### b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

##### **¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



### Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional Nacional

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

11 de julio del 2025

Fecha