



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



**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA**  
**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLLACHEA, 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. YENI SARAI QUEA PIZARRO**

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

**JULIACA - PERÚ**

**2024**



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


**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLLACHEA, 2023**


**TESIS PRESENTADA POR:**


**Bach. YENI SARAI QUEA PIZARRO**

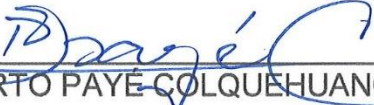
**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

**PRESIDENTE** :   
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

**PRIMER MIEMBRO** :   
Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

**SEGUNDO MIEMBRO** :   
Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

**ASESOR DE TESIS** :   
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:** Administración Pública (5909 – UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 1199-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 09 de octubre 2024

**VISTOS:**

El Expediente **2024-CU-14084** de fecha **03-10-2024** de **YENI SARAI QUEA PIZARRO**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLLACHEA, 2023**; 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 8º, 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 28º 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: **YENI SARAI QUEA PIZARRO**, 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
- \* Primer miembro : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO
- \* Segundo miembro : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- \* Asesor : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

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

- \* Lugar : salón de Grados y Títulos
- \* Fecha : lunes 14 de octubre de 2024
- \* Hora : 8:00 am

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

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benigno Callata Quispe*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## RESOLUCIÓN N° 343-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 09 de agosto 2024

### VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-9582** de fecha 25 de julio de 2024, del **Bach. YENI SARAI QUEA PIZARRO**, 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. YENI SARAI QUEA PIZARRO**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLLACHEA, 2023**; 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. **ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**.

**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 INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLLACHEA, 2023; presentado por el (la) **Bach. YENI SARAI QUEA PIZARRO**, 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. **ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**.

**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)  
SLAP/





### RESOLUCIÓN N.º 939-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 05 de octubre de 2023

**VISTOS:** El oficio N° 077-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual remite propuestas de investigación para emisión de resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación, respecto al expediente CU-1683, presentado por: QUEA PIZARRO YENI SARAI, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

**CONSIDERANDO:**

Que, el(la) egresado(a): QUEA PIZARRO YENI SARAI, ha presentado propuesta de investigación de acuerdo al Artículo 21° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, de acuerdo al acta de supervisión y conformidad de fecha 18 de setiembre de 2023 realizado por el Vicerrectorado de Investigación en la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual, en el desarrollo del punto 2, indica:

*"El director de la Unidad de Investigación Dr. David Juan Gutiérrez Mayta informa integrar a 03 docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas miembros del comité investigador a los docentes: - Dr. Roberto Payé Colquehuanca, Dr. Robbins Flores Aguilar, el Mgtr. Jhon Alex Quispe Mejía y accesitario el Dr. Juan Mauricio Pilco Churata; que bajo revisión del CV docente investigador de cada miembro se da conformidad de cumplir con el perfil investigador requerido por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación (...)"*



Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha remitido al Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas el expediente CU-1683, presentado por: QUEA PIZARRO YENI SARAI, en el cual presenta propuesta de investigación intitulado: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLLACHEA, 2023, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

Que, la revisión de la propuesta de investigación ha sido realizado el 28 de setiembre de 2023, por el docente: Dr. JUAN MAURICIO PILCO CHURATA, integrante del Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, quien ha dictaminado: opinión favorable, en el formato correspondiente.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, solicita emisión de Resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación intitulado: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLLACHEA, 2023, presentado por: QUEA PIZARRO YENI SARAI para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

Resolución N.º 939-2023-D-FCA/UANCV-J



### RESOLUCIÓN N.º 939-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 05 de octubre de 2023

Estando, en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a al Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO:** Aprobar y autorizar la ejecución de la propuesta de investigación, presentado por el(la) egresado:

Nombres y Apellidos:	QUEA PIZARRO YENI SARAI
Título de la propuesta de investigación:	CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLLACHEA, 2023
Para optar el título profesional de:	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
Asesorado por el docente:	Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

**SEGUNDO:** La ejecución de la propuesta de investigación deberá realizarse de acuerdo a lo establecido en el Artículo 26° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R

**TERCERO:** DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benigna Callata Quispe*  
Dr. Benigna Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**DISTRIBUCIÓN:**

- Unidad de Investigación (1)
- Asesor
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- BCQ/vnop.



## CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLLACHEA, 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS


1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	16%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	www.repositorio.unach.edu.pe Fuente de Internet	<1%



### Metadatos Complementarios

<b>CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLLACHEA, 2023</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	YENI SARAI QUEA PIZARRO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73355148
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0006-5150-637X">https://orcid.org/0009-0006-5150-637X</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02145441
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-8237-5735">https://orcid.org/0000-0001-8237-5735</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	01693080
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23901593
<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>Edificio: Municipalidad distrital de Ollachea  País: Perú  Departamento: Puno  Provincia: Carabaya  Distrito: Ollachea  Latitud: 13°47'38.8"S  Longitud: 70°28'21.1"W  <a href="https://maps.app.goo.gl/qCjBU9m7vSRo6DcH7">https://maps.app.goo.gl/qCjBU9m7vSRo6DcH7</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Octubre 2023 - Octubre 2024
URL de disciplinas OCDE	<p><b>Ciencias sociales</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</a>  <b>Administración pública</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a></p>
<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> pymes	



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Sc. S. Leimaco Aguilar Pinto  
DIRECTOR  
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Yeni Sarai Quea Pizarra..... identificado con DNI Nro. 73355148  
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 Institucional y Desempeño Laboral en la  
Municipalidad Distrital de Ollachea, 2023

Asesorado por: Dr. Roberto Payé Colquehuanca

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 15 de noviembre del 2023

Payé  
FIRMA ASESOR

[Signature]  
FIRMA TESISTA



Huella



## DEDICATORIA

Dedicado a mis seres que me dieron la vida, mis padres, ya que constituyen el respaldo incondicional para mi persona, ellos son el motivo que me impulsa a esforzarme para crecer como persona y en lo profesional.



## AGRADECIMIENTO

Agradezco sinceramente a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca, por otorgarme la posibilidad de desarrollarme como especialista. Su cuna científica me ha permitido desarrollarme académicamente y abrirme camino en mi carrera.

Agradezco a Dios por darme las capacidades, el discernimiento y la constancia necesarios para completar esta investigación.

A mis padres, por su sólido respaldo emocional y incentivo durante de mi camino formativo.

A la distinguida plana docente de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, cuya sólida formación y vasta experiencia profesional han enriquecido mi aprendizaje y preparación.

A todas las personas de mi entorno que, de una u otra manera, han sido parte de mi formación y han contribuido indirectamente al desarrollo y ejecución de esta tesis.



## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del problema.....	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Justificación del estudio.....	18

### CAPÍTULO II

#### OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.....	20
2.2. Objetivos específicos.....	20



**CAPITULO III**

**MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

3.1. Antecedentes de la investigación ..... 22

    3.1.1. Antecedentes Internacionales..... 22

    3.1.2. Antecedentes nacionales..... 25

    3.1.3. Antecedentes locales ..... 27

3.2. Bases teóricas..... 30

    3.2.1. Clima institucional ..... 30

    3.2.2. Modelos teóricos que explican cómo se forma y se mantiene el clima institucional ..... 31

    3.2.3. Factores que influyen en el clima institucional ..... 34

    3.2.4. Dimensiones de clima institucional. .... 36

    3.2.5. Desempeño laboral..... 37

    3.2.6. Factores que influyen en el desempeño laboral ..... 38

    3.2.7. Modelos y teorías que explican el desempeño laboral ..... 40

    3.2.8. Dimensiones de desempeño laboral:..... 42

3.3. Marco conceptual..... 44

**CAPÍTULO IV**

**HIPÓTESIS Y VARIABLES**

4.1. Hipótesis general..... 46



4.2. Hipótesis específicas.....	46
4.3. Variables .....	47
4.4. Operacionalización de variables.....	48

## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de investigación .....	50
5.2. Métodos aplicados a la investigación .....	50
5.3. Tipo de Investigación.....	51
5.4. Nivel de investigación.....	51
5.5. Diseño de investigación.....	51
5.6. Población y Muestra .....	51
5.6.1. Población .....	51
5.6.2. Muestra.....	53
5.7. Técnicas e instrumentos.....	54
5.7.1. Técnica. Se utilizó la encuesta. ....	54
5.7.2. Instrumento. Se utilizó un cuestionario estructurado .....	55
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento .....	55
5.8.1. Confiabilidad .....	55
5.8.2. Validez .....	56
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos.....	56



5.10. Contrastación de hipótesis ..... 57

**CAPÍTULO VI**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

6.1. Presentación de resultados ..... 66

6.2. Discusión de resultados ..... 77

CONCLUSIONES..... 82

RECOMENDACIONES ..... 86

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... 90

ANEXOS ..... 97

Matriz de consistencia..... 98

Matriz de datos ..... 100

Instrumento (s) de investigación ..... 101

Validez del instrumento..... 105

Evidencias de recojo de datos ..... 106



## ÍNDICE DE TABLAS

**Tabla 1** Operacionalización de variables ..... 48

**Tabla 2** Estructura Organizativa y Cargos Municipalidad Distrital de Ollachea ... 52

**Tabla 3** Estadísticas de fiabilidad 1 ..... 56

**Tabla 4** Estadísticas de fiabilidad 2..... 56

**Tabla 5** Calculo del P\_valor ..... 58

**Tabla 6** Cálculo del P-valor 1 ..... 59

**Tabla 7** Cálculo del P-valor 2 ..... 61

**Tabla 8** Cálculo del P-valor 3 ..... 62

**Tabla 9** Cálculo del P-valor 4 ..... 64

**Tabla 10** Cálculo del P-valor 5 ..... 65

**Tabla 11** Test de normalidad ..... 66

**Tabla 12** Conexión del clima institucional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023 ..... 67

**Tabla 13** Conexión del clima institucional y el desempeño directamente relacionado con tareas en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023..... 69

**Tabla 14** Conexión del clima institucional y el comportamiento relacionado con el esfuerzo en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023..... 70

**Tabla 15** Conexión del clima institucional y competencias en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023..... 72

**Tabla 16** Conexión del clima institucional y los factores contextuales en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023. .... 73

**Tabla 17** Conexión del clima institucional y los resultados en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023..... 75



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Conexión del clima institucional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023 .....	68
<b>Figura 2</b> Conexión del clima institucional y el desempeño directamente relacionado con tareas en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.....	69
<b>Figura 3</b> Conexión del clima institucional y el comportamiento relacionado con el esfuerzo en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.....	71
<b>Figura 4</b> Conexión del clima institucional y competencias en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.....	72
<b>Figura 5</b> Conexión del clima institucional y los factores contextuales en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023. ....	74
<b>Figura 6</b> Conexión del clima institucional y los resultados en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.....	75



## RESUMEN

El propósito principal del estudio fue analizar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ollachea, en el año 2023. En cuanto al enfoque metodológico, se adoptó una investigación cuantitativa de tipo aplicada, con un diseño no experimental y de corte transversal. El estudio fue de nivel correlacional y empleó el método deductivo. Para la recolección de datos, se empleó la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario como instrumento. Se compuso basada en la muestra de 52 empleados públicos seleccionados de un total de 60 trabajadores municipales. El procesamiento estadístico se llevó a cabo manejando el programa SPSS, aplicando métodos no paramétricos, incluyendo el índice asociativo de Spearman (Rho) y el Tau-b de Kendall, para explorar la interacción entre el clima institucional y diversas dimensiones del desempeño laboral. Los resultados mostraron correlaciones positivas y significativas, destacando un índice de asociación de Rho de Spearman de 0.841, lo que evidencia una conexión estadísticamente notable. El factor Tau-b de Kendall también arrojó un valor ( $p=0.000<0.05$ ), indicando una asociación conducente y destacada entre el clima institucional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ollachea en 2023. En conclusión; estos hallazgos indican que mejorar el clima institucional podría aumentar el rendimiento individual de los empleados y, a su vez, la eficacia general de la administración pública local.

**Palabra clave:** Desempeño, institucional, municipio.



## ABSTRACT

The main objective of this study was to analyze the relationship between the institutional climate and work performance in the District Municipality of Ollachea, in the year 2023. Regarding the methodological approach, an applied quantitative research was adopted, with a non-experimental design. and cross section. The level of research was correlational and a deductive method was used. For data collection, the survey technique was used, using a questionnaire as an instrument. The sample was made up of 52 public employees selected from a total of 60 municipal workers. Statistical analysis was performed with SPSS software, applying non-parametric methods, including Spearman's association index (Rho) and Kendall's Tau-b, to examine the relationship between institutional climate and various dimensions of job performance. The results showed positive and significant correlations, highlighting a Spearman's Rho association index of 0.841, which shows a statistically relevant connection. Kendall's Tau-b factor also returned a value ( $p=0.000<0.05$ ), indicating a favorable and significant association between the institutional climate and work performance in the District Municipality of Ollachea in 2023. In conclusion; These findings indicate that improving the institutional climate could increase individual employee performance and, in turn, the overall effectiveness of local public administration.

**Keyword:** Performance, institutional, municipality.



## INTRODUCCIÓN

El estudio en cuestión llamado "Clima Institucional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Ollachea, 2023" tiene el objetivo de examinar la conexión existente del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en dicha institución pública. La relevancia de este análisis es la urgencia de entender cómo las opiniones y actitudes de los empleados en lo concerniente al ambiente laboral impactan en su productividad y eficiencia, aspectos cruciales para cumplir con metas organizativas. Se empleará una metodología cuantitativa mediante encuestas estructuradas, dirigidas a una muestra representativa de los empleados municipales, con el fin de adquirir datos fiables y válidos que permitan definir los elementos clave del clima institucional que afectan el rendimiento del trabajo. Los resultados de esta investigación ofrecerán un fundamento robusto para la evolución de estrategias de gestión que promuevan un entorno de trabajo favorable, mejorando así la efectividad operativa de la Municipalidad Distrital de Ollachea. Este trabajo está dividido en seis secciones. La primera sección examina el problema, que incluye la exposición del problema, su formulación y la justificación de su estudio. En el Capítulo II, se definen el objetivo principal y detallado del análisis. El Capítulo III elabora el marco teórico, incluyendo antecedentes, fundamentos teóricos y esquema conceptual. El Capítulo IV expone las hipótesis fundamentales y exhaustivas, además de la descripción y aplicación de las variables. El Capítulo V describe la metodología utilizada, abarcando aspectos como la perspectiva, los procedimientos, la clasificación y la escala del análisis, la estructura, la población y muestra, los métodos y recursos para recolectar datos, su exactitud y veracidad, además del sistema de revisión de información y la comprobación de hipótesis. Finalmente, en



el Capítulo VI se exhiben los hallazgos obtenidos, se debaten, se detallan las conclusiones obtenidas, se proponen encomiendas relevantes, se enumeran las referencias bibliográficas y se incorporan la tabla de consistencia, la tabla de datos, los instrumentos empleados, la exactitud de estos instrumentos y las pruebas de recolección de información.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Planteamiento del problema

A nivel mundial, el estudio del clima organizacional y el desempeño laboral ha cobrado relevancia creciente, en tanto las organizaciones, tanto públicas como privadas, enfrentan desafíos complejos relacionados con la motivación, productividad y retención del talento humano. En un contexto globalizado y competitivo, es imperativo comprender cómo factores como la cultura organizacional, la comunicación interna, el liderazgo y la satisfacción laboral impactan en la eficiencia y eficacia de los empleados. Investigaciones en diversos países han evidenciado que un clima organizacional positivo está vinculado con elevados índices de desempeño, reducción del ausentismo y menor fluctuación de empleados. Sin embargo, persistentes dificultades de insatisfacción y baja moral entre los trabajadores enfatizan la necesidad de una administración estratégica y basada en evidencias para mejorar el ambiente laboral. Este panorama mundial subraya la importancia de investigaciones como la presente, que buscan aportar



soluciones prácticas y efectivas para optimizar el desempeño organizacional a través de la mejora del clima institucional.

En el ámbito nacional, la conexión del clima organizacional y el desempeño laboral es de gran interés para las entidades gubernamentales y privadas de Perú, donde la optimización de la eficacia y la eficiencia de los trabajadores es fundamental para el desarrollo socioeconómico. A pesar de los esfuerzos por implementar políticas de manejo de personal que promuevan un ambiente de trabajo positivo, persisten desafíos significativos como la insatisfacción laboral, la falta de asistencia y la elevada fluctuación laboral, que afectan negativamente la productividad y calidad de los servicios. Estudios recientes en diversas regiones del país han revelado que un clima institucional deficiente puede resultar en un desempeño laboral subóptimo, lo que subraya la necesidad de intervenciones estratégicas para reforzar el ánimo y la dedicación de los trabajadores. En este contexto, la investigación actual se centra en la necesidad de responder a la necesidad urgente de identificar y abordar los factores determinantes del clima organizacional en el sector público, del municipio de Ollachea, con el objetivo de proponer estrategias efectivas que contribuyan a la mejora del desempeño laboral y, por ello, a la eficiencia operativa de la institución.

A nivel local, en la Municipalidad Distrital de Ollachea, el análisis del clima institucional y su impacto en el rendimiento de trabajo del empleado es vital para optimizar la eficiencia y efectividad de los servicios municipales. En este contexto, se han identificado problemas recurrentes de comunicación interna deficiente, falta de motivación, liderazgo inadecuado y baja moral entre el personal, que afectan negativamente la eficiencia y el estándar del servicio ofrecido a la comunidad. La ausencia de una gestión integral del clima organizacional ha resultado en un



contexto laboral poco propicio para el desarrollo profesional y de uno mismo en cuanto al trabajador, lo cual se refleja en el desempeño subóptimo de la institución. Este estudio busca abordar estos desafíos mediante una evaluación exhaustiva del clima institucional actual, para localizar las áreas susceptibles de mejora y proponer tácticas de intervención que susciten un entorno laboral favorable y estimulante, optimizando así el desempeño de personal y la conformidad de la población de Ollachea con las prestaciones municipales.

## 1.2. Formulación del problema

### 1.2.1. Problema general

- ✓ ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023?

### 1.2.2. Problemas específicos

- ✓ ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño directamente relacionado con tareas en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y comportamiento relacionado con el esfuerzo en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y competencias en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y los factores contextuales en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023?

- ✓ ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y los resultados en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023?

### 1.3. Justificación del estudio

La explicación teórica del análisis llamado "Clima Institucional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Ollachea, 2023" se fundamenta en la necesidad de explorar y analizar la asociación del entorno organizacional y el desenvolvimiento laboral del personal del sector público. Basándonos en el marco teórico propuesto por Halpin (1966), quien identificó dimensiones clave del clima institucional como organización, deberes, incentivo, incertidumbre, afecto del ambiente, conflictos y personalidad, esta investigación busca aportar evidencia empírica sobre cómo estas variables se interrelacionan y afectan el rendimiento de los trabajadores. Halpin destacó cómo estas dimensiones influyen en las opiniones y actitudes de los trabajadores, y cómo un clima organizacional positivo puede mejorar la moral y la eficiencia laboral. El valor de un estudio correlacional reside en la posibilidad de identificar patrones y asociaciones significativas que puedan orientar el inicio de políticas y tácticas de administración, el inicio de estrategias y políticas de administración más efectivas. Dentro del entorno de municipal del distrito de Ollachea, una comprensión profunda de estas dinámicas permitirá diseñar intervenciones que mejoren el entorno de trabajo, aumenten la motivación y la fidelidad del trabajador, y, así que, optimicen la eficacia y la excelencia en los servicios municipales, beneficiando a la comunidad local.

La justificación práctica del estudio radica en la necesidad de proporcionar recomendaciones concretas y prácticas para elevar el estándar laboral y



operativas en el ámbito municipal. Al entender el entorno organizacional afecta directamente en el desenvolvimiento de los empleados, esta investigación permitirá identificar áreas de oportunidad dentro de la Municipalidad Distrital de Ollachea. Implementar intervenciones específicas basadas en los hallazgos de este estudio no solo podría aumentar la conformidad y la fomentación de los empleados, y a su vez potenciar la efectividad en la entrega de prestaciones gubernamentales esenciales. Además, al cooperar en el progreso de estrategias de gestión más efectivas y adaptadas a las necesidades locales, esta investigación tiene el potencial de generar impactos significativos en el bienestar de los habitantes y en el fortalecimiento institucional del gobierno local.

Metodológicamente este análisis se fundamenta en un enfoque cuantitativo aplicado, utilizando un diseño no experimental de corte transversal. Este enfoque permite explorar correlaciones entre variables del clima organizacional y el rendimiento de trabajo del trabajador municipal. La metodología deductiva garantiza que las conclusiones se deriven lógicamente de teorías y hipótesis establecidas. Para reunir la información necesaria, se emplea el método de encuesta, utilizando un cuestionario previamente estructurado como herramienta fundamental. Esta metodología facilita obtener datos cuantitativos precisos y fiables, permitiendo una evaluación estadística específica de las percepciones y actitudes del trabajador. Este enfoque y diseño metodológico proporcionarán una base sólida para identificar patrones significativos en el entorno organizacional y su efecto en el rendimiento del trabajo, ofreciendo así recomendaciones prácticas orientadas a la mejora continua dentro del municipio Distrital de Ollachea.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo general

- ✓ Determinar la relación entre el clima institucional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023

#### 2.2. Objetivos específicos

- ✓ Evaluar la relación entre el clima institucional y el desempeño directamente relacionado con tareas en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.
- ✓ Evaluar la relación entre el clima institucional y comportamiento relacionado con el esfuerzo en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.
- ✓ Evaluar la relación entre el clima institucional y competencias en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.



- ✓ Evaluar la relación entre el clima institucional y los factores contextuales en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.
- ✓ Evaluar la relación entre el clima institucional y los resultados en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.



## CAPITULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1. Antecedentes de la investigación

##### 3.1.1. Antecedentes Internacionales

En la indagación llevada a cabo, Huamán (2023) se propuso identificar la interconexión entre el entorno organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad. Tal estudio adoptó un método cuantitativo, de carácter fundamental y correlativo, prescindiendo de experimentación directa. La población y muestra consistieron en 30 colaboradores, quienes completaron cuestionarios diseñados para este fin. Los datos recopilados revelaron una conexión afirmativa entre los factores examinados. Como conclusión, el estudio recomendó gestionar y fortalecer el entorno laboral mediante la implementación de un esquema organizativo flexible a las necesidades específicas de cada departamento. Además, destacó la importancia de normativas claras que guíen el funcionamiento de la



organización, facilitando así el progreso efectivo del personal hacia el logro de objetivos.

En su estudio, Golondrino y Soto (2022) se propusieron determinar los elementos del ambiente organizacional que más influyen en la productividad del trabajador. Utilizando un enfoque cualitativo y métodos de observación y análisis, emplearon dos técnicas complementarias: focus group y entrevista estructurada. El análisis reveló una conexión significativa y provechosa para el compromiso de los profesionales sanitarios y sus subdimensiones con su rendimiento, así como la alienación laboral y sus subdimensiones con el rendimiento. Los resultados destacaron que factores internos como la estabilidad laboral, ambientes de compañerismo y cooperación entre colegas favorecen mejores desempeños laborales. Por el contrario, aspectos como la contratación tercerizada o los salarios bajos fueron identificados como detractores del desempeño laboral. Se concluyó que mejorar el entorno organizacional mediante elementos que incrementen la satisfacción del empleado puede significativamente elevar sus niveles de desempeño en todas sus funciones.

Aguirre (2022) llevó a cabo una investigación titulada "Clima institucional: una revisión bibliográfica", que se centró en profundizar el estudio del concepto de clima institucional y en identificar los aspectos cruciales para fomentar un ambiente propicio en las organizaciones educativas. El objetivo principal fue examinar y detallar los principios conceptuales del entorno organizacional mediante un análisis y comparación de dimensiones entre varios autores. El enfoque metodológico fue descriptivo, utilizando la técnica de análisis bibliográfica de autores, y



adoptando un diseño sin experimentación. En las resoluciones, se destacó que el clima organizacional se forma basado en interacciones favorables entre los integrantes de la organización, subrayando la importancia de promover el impulso, la cooperación y el perfeccionamiento de habilidades interpersonales entre los participantes. Se concluyó que estas cualidades son fundamentales para gestionar efectivamente basándose en talentos naturales de liderazgo y habilidades de comunicación interpersonal, facilitando así una interacción social efectiva dentro de la organización.

En su estudio, Moslehpour et al. (2019), se enfocaron en investigar la brecha de satisfacción laboral entre los trabajadores del sector público en Mongolia y su vínculo con el estilo de liderazgo y su apoyo al estilo de liderazgo. El estudio subraya el papel crucial del ambiente laboral y el estilo laboral como mediadores en un modelo propuesto. La metodología utilizada se basó en un cuestionario diseñado a partir de una síntesis de constructos de la literatura, aplicado a una muestra de 143 funcionarios. Los resultados destacaron la importancia de tener buenos líderes en un país en desarrollo como Mongolia para optimizar el clima de trabajo y cubrir las demandas de los residentes. En conclusión, este estudio proporciona a gerentes y ejecutivos herramientas para desarrollar e implementar estrategias efectivas de recursos humanos que fomenten un clima organizacional favorable y optimicen la conformidad laboral en el sector público.

En su estudio, Suharto et al. (2019) se propusieron establecer la influencia del compromiso con la organización en la eficacia laboral. Utilizando un diseño no experimental, recopilaron información a través de un cuestionario exhaustivo dirigido a 350 trabajadores del sector público.



Los resultados revelaron que el coeficiente de trayectoria de 9.52, siendo mayor que 0.05, indica que la competencia de diversidad cultural tiene impacto significativamente en la equidad dentro de la organización. Se concluye que el esfuerzo y las circunstancias de empleo son componentes cruciales que contribuyen al óptimo desempeño del trabajador.

### 3.1.2. Antecedentes nacionales

Carlos et al. (2023) se propusieron establecer la asociación del entorno institucional y el rendimiento de los trabajadores del Seguro Integral en Salud Bagua y Amazonas. Esta investigación adoptó un método hipotético, con una perspectiva sin experimentación y de tipo descriptivo-relacional, el análisis cuantitativo examinó a 30 empleados del Seguro, a quienes se les realizó un cuestionario para recolectar datos. Se muestra como hallazgo que la primera variable se encontró en un nivel saludable, con una mediana del 87.7%, mientras que la segunda variable mostró un nivel alto. Se encontró que hay una asociación estrecha y positivo del entorno organizacional y el rendimiento de los empleados del Cobertura Integral de Amazonas.

Según Suarez (2023), su meta central es determinar la asociación del entorno institucional y el beneficio de trabajo de los empleados municipales en Ferreñafe. Esta investigación utilizó una metodología simple, de diseño sin experimentación, con un método cuantitativo de corte transversal y grado asociativo. Se efectuó una encuesta a 124 personales del municipio, utilizando la escala de Likert como método de evaluación por su formato de opción múltiple. Los resultados mostraron una significancia



de dos colas de 0,000 y un coeficiente de Spearman de 0,750. Esto llevó a decir que mejorar el entorno institucional en el municipio podría generar un efecto positivo en la utilidad funcional de los miembros del equipo.

Montejo (2021) condujo un estudio para corroborar la conexión del entorno institucional y el rendimiento de la fuerza de trabajo del municipio de Luyando en 2021. El estudio empleó un diseño no experimental de corte transversal, con un enfoque descriptivo correlacional. Se usó el procedimiento de encuesta, dirigida a gerentes y trabajadores municipales como población de estudio. Los datos obtenidos revelaron la falta de evidencia significativa que respalde una conexión relevante en los contextos laborales y la productividad en el ámbito municipal. Como conclusión, se identificó una relación negativa de baja intensidad del ambiente institucional con el rendimiento de trabajo del municipio de Luyando.

Manrique (2020) se propuso especificar el vínculo del ambiente institucional y la eficiencia de los empleados en una entidad educativa de Arequipa. La investigación adoptó una metodología básica, sin experimentación, de tipo correlativo simple, con un diseño transversal y descriptivo. Se utilizó un test como herramienta para la encuesta, aplicado a un grupo muestral de 88 Laboradores. Los descubrimientos evidenciaron que el 72.7% de participantes notaron a la atmosfera institucional como muy favorable, en contraste con el 21.6% lo consideró simplemente favorable. En cuanto al desempeño laboral, el 71.6% indicó un nivel alto, en tanto que el 28.4% que sobra reportó un rango medio. No obstante, el coeficiente de Pearson calculado fue  $P=0.264$ , lo que llevó a concluir que, según esta



investigación, no se evidencia una conexión notable de las variables analizadas.

Alemán (2020) se propuso identificar la interacción del liderazgo transformador y el ambiente organizacional en una municipalidad. Para ello, se utilizó el método de entrevista con preguntas y un total de 38 ítems en la escala Likert. La investigación se clasifica como aplicada, con un conjunto muestral de 28 involucrados. Los hallazgos indicaron que el liderazgo transformacional fue percibido como alto en un 42% de las respuestas, mientras que el clima institucional fue considerado alto en un 46% de las respuestas. Estos hallazgos indican un vínculo claro y positivo entre las variables entre los trabajadores de la municipalidad estudiada.

### **3.1.3. Antecedentes locales**

Quispe (2022) En su análisis "Ambiente institucional y desempeño laboral de los profesionales profesores en una escuela secundaria de Puno, 2022". Su objetivo principal de esta indagación consistió en identificar el grado de conexión de las variables. El análisis se enmarca en un diseño aplicado, sin experimentación, transversal y correlativo, centrado en determinar la asociación entre estas variables. La muestra consistió en 49 docentes seleccionados como grupo representativo, A un grupo de personas se les aplicó una encuesta de 40 preguntas validado basado en la opinión de profesionales, y la exactitud evaluada con el test de Cronbach (0.886), lo cual indicó un elevado grado de fiabilidad. Se revela un índice de correlativo de Pearson de 0.815, indicando una conectividad muy alta y real con un rango significativo de 0.000 ( $p < 0.05$ ). En resumen, se encontró una conexión



relevante de la variable entorno institucional y con rango de rendimiento de trabajo docente, subrayando la relevancia de estas variables en el entorno educativo de la institución secundaria en Puno.

Mestas (2022) realizó la investigación titulada "El ambiente laboral en la Universidad Privada San Carlos S.A.C. de Puno tiene una influencia directa en el rendimiento y productividad de su personal durante el año 2022". La meta principal fue identificar la correlación del ambiente laboral y el desempeño laboral del personal en la organización esta universidad. El análisis se hizo en un grupo muestral de 40 trabajadores de las distintas oficinas administrativas. Utilizó un enfoque descriptivo, perteneciendo a la metodología sin experimentación, de naturaleza correlativo y transversal, ya que se evaluó al personal en un solo momento para medir la influencia de vínculo entre ambas variables. El método usado fue el test, manejando un sondeo validado por el criterio de especialistas que consideraban las variables del ambiente organizacional y Rendimiento Laboral junto con sus respectivas aspectos y parámetros. El método de análisis utilizado fue el índice de asociación de Pearson y la corroboración de hipótesis se realizó con el software SPSS. Los hallazgos condujeron la presencia de un vínculo positivo de intensidad moderada y reveladora de las variables.

Ramírez (2022) se propuso examinar el efecto del entorno organizacional en el rendimiento laboral de los educadores en instituciones de San Miguel. Este estudio adoptó un enfoque metodológico básico, cuantitativo, descriptivo y que no requiere experimentación. Se seleccionó como muestra a 99 profesores de una población total de 134. Como hallazgo indicaron al 36.7% que consideraban que el clima institucional de sus centros



educativos era regular, mientras que el 45.9% calificaba su rendimiento laboral como medio. El coeficiente de Spearman ( $r=0.859$ ) reveló un vínculo directo y relevante entre las variables estudiadas, subrayando la importancia de su interacción en el contexto evaluado.

Paredes (2022) investigó el alcance del efecto del ambiente corporativo en la eficacia educativa de los maestros de un instituto en Azángaro. El estudio utilizó un diseño descriptivo y correlacional, con una aproximación cuantitativa. Se conformó un conjunto muestral de 32 maestros. Los descubrimientos indicaron que el 60% de los participantes consideraban que la calidad de la comunicación entre compañeros de trabajo era regular, mientras que el 53% opinaba lo mismo respecto a la productividad institucional. Además, el 75% afirmó que la satisfacción laboral aumentaba con la motivación laboral. Mediante el uso del método chi cuadrado, se obtuvo un resultado de 43.333, indicando que el ambiente organizacional afecta significativamente la eficiencia laboral de los profesores.

Jacho (2021) investigó el vínculo entre el ambiente de trabajo y la actuación profesional de los docentes en centros educativos de San Miguel. Este estudio correlacional y básico utilizó un diseño no experimental y descriptivo, usando 120 individuos seleccionados de una población total de 179. Los hallazgos mostraron una conexión altamente relevante entre el entorno laboral y la eficacia docente, con un coeficiente correlativo de Pearson ( $r=0.681$ ). Se constató que hay una vinculación sustancial de las variables estudiadas, destacando la interrelación y el impacto mutuo entre ellas en el contexto investigado. Esta conclusión subraya la importancia de considerar cómo cada una influye en la otra para un análisis comprehensivo y profundo.



## 3.2. Bases teóricas

### 3.2.1. Clima institucional

#### Definiciones:

Este concepto hace referencia a la atmósfera general que se siente en el lugar de trabajo, institución o entidad. Según uno de los investigadores más relevantes en este ámbito, Halpin (1966), el ambiente interno de una organización se caracteriza por las percepciones que tienen las personas que la conforman, las cuales afectan su forma de actuar y su bienestar dentro de la misma.

Según Halpin y Croft (1963), "esta se define por los rasgos que las personas perciben en su lugar de trabajo o experimentadas directamente por los individuos y que influyen en su comportamiento" (Halpin & Croft, 1963, p. 26).

Deal y Kennedy (1982) definen el ambiente de la organización como "la manera que se hacen las cosas aquí", refiriéndose a las normas, valores y expectativas compartidas dentro de una organización que determinan las cualidades y conductas de los empleados (Deal & Kennedy, 1982, p. 32).

Litwin y Stringer (1968) describen el clima empresarial como "el entorno o clima psicológico que los administradores crean en una organización" (Litwin & Stringer, 1968, p. 27).

Schneider y Snyder (1975) definen el clima organizacional como "una percepción cooperada por los miembros de la compañía respecto a las particularidades de su entorno laboral" (Schneider & Snyder, 1975, p. 15).



### 3.2.2. Modelos teóricos que explican cómo se forma y se mantiene el clima institucional

#### 1. Modelo de Litwin y Stringer

Según Litwin y Stringer (1968) este se enfoca en los aspectos del ambiente organizacional que repercuten en la motivación se enfoca en las dimensiones del ambiente laboral que impactan influyentemente en la motivación y complacencia de los trabajadores. Este modelo identifica ocho dimensiones principales que configuran el ambiente psicológico y social dentro de una organización:

1. **Estructura:** Es la forma en que están organizadas las funciones y responsabilidades en una entidad. Una estructura clara y definida puede promover la eficiencia y la claridad en los roles.
2. **Responsabilidad:** Hace alusión al grado en que los trabajadores aprecian tener dominio sobre su labor y son capaces de tomar decisiones importantes vinculadas a sus responsabilidades.
3. **Recompensa:** Incluye tanto las compensaciones tanto monetarias como no monetarias que los empleados reciben por su desempeño. Esto puede influir en su motivación y en la percepción de justicia organizacional.
4. **Riesgo:** Es la disposición de la corporación para tolerar la incertidumbre y la innovación. Un clima que promueve la toma



de riesgos puede fomentar la creatividad y la iniciativa entre los empleados.

5. **Apoyo:** Indica el nivel de respaldo y ayuda que los empleados perciben de sus supervisores y colegas. Un ambiente de apoyo puede aumentar el bienestar psicológico y reducir el estrés laboral.
6. **Calidez del ambiente:** Indica al rango en que los colaboradores perciben un ambiente de trabajo amigable, cooperativo y de confianza dentro de la organización.
7. **Conflicto:** Incluye las percepciones de los empleados sobre la presencia y gestión del conflicto dentro de la organización. Un manejo eficaz del conflicto puede minimizar su impacto negativo en el ambiente laboral de la organización.
8. **Identidad:** Hace alusión al grado en que el personal se identifica y se sienten parte de la entidad. Una fuerte identidad organizacional puede fortalecer el empeño y la adhesión de colaboradores.

Litwin y Stringer argumentan que estas dimensiones interactúan entre sí para formar el contexto organizacional, y afecta defrente en la motivación, gratificación y conducta de los trabajadores.

## 2. Modelo de Schneider y Snyder



El modelo de Schneider y Snyder (1975) se ajusta en las percepciones compartidas por los colaboradores sobre los rasgos organizacionales que forman el clima organizacional. Este modelo destaca la importancia de cómo las políticas, procedimientos y prácticas organizacionales son percibidas y compartidas por los miembros de la organización.

Según Schneider y Snyder, el clima organizacional se define por tres componentes principales:

1. **Inclusividad:** Trata sobre la percepción que tienen los colaboradores sobre la aprobación y la creencia de la diversidad en la organización. Un clima inclusivo promueve la equidad y la consideración mutua entre los integrantes del equipo.
2. **Enfoque de metas:** Indica la percepción de los empleados sobre las metas y objetivos organizacionales. Un clima con un claro enfoque de metas puede alinear el esfuerzo individual con los objetivos organizacionales.
3. **Normas:** Incluye la idea de los empleados sobre la normativa y posibilidades de comportamiento en la entidad. Las normas claras y consistentes pueden guiar el comportamiento y promover la cohesión organizacional.

El modelo de Schneider y Snyder sugiere que las percepciones de los empleados sobre estos componentes influyen

en su comportamiento, satisfacción y rendimiento dentro de la organización. La congruencia entre lo que la organización valora y recompensa, y las percepciones de los empleados, es crucial para la formación de un clima organizacional positivo y efectivo.

Estos modelos teóricos proporcionan marcos conceptuales valiosos para comprender cómo el ambiente organizacional influye en varios elementos del funcionamiento de la compañía y la vivencia de los trabajadores dentro de una organización.

### 3.2.3. Factores que influyen en el clima institucional

1. **Liderazgo Organizacional:** Esta puede brindar un revelador efecto en el clima institucional. Según Robbins y Judge (2019), un liderazgo transformacional, que inspira y motiva a los empleados, tiende a crear un clima positivo y productivo.
2. **Comunicación Organizacional:** La excelencia y eficacia comunicativa dentro de la organización afecta directamente al clima institucional. Según Kreps (2011), una comunicación abierta, transparente y efectiva fomenta un clima de confianza y colaboración.
3. **Cultura Organizacional:** La cultura organizacional, definida por Schein (2010) como Los valores comunes, reglas y convicciones de una entidad, inciden en el ambiente organizacional. Una cultura que comprende el respeto, la innovación y el aprendizaje continuo puede mejorar el clima institucional.



4. **Estructura Organizacional:** El modo como se encuentran las tareas y obligaciones de la compañía y sus funciones y responsabilidades también afecta al clima institucional. Según Mintzberg (1980), una estructura organizacional adecuada y clara puede facilitar la eficiencia y la claridad en los roles.
5. **Políticas y Procedimientos:** Las políticas y procedimientos organizacionales establecen las reglas y expectativas de comportamiento dentro de la organización. Según Schneider (1975), las opiniones de los trabajadores respecto a estas políticas y procesos pueden influir en su satisfacción y en la percepción del clima organizacional.
6. **Relaciones Interpersonales:** Las relaciones entre los empleados y entre los trabajadores y sus superiores desempeñan un rol fundamental en el ambiente institucional. Según Hackman y Oldham (1980), relaciones positivas y colaborativas pueden promover un clima de apoyo y camaradería.
7. **Reconocimiento y Recompensas:** La forma en que se se valora y se premia el rendimiento del personal además impacta en el clima institucional. Según Lawler (1973), un sistema de incentivos equitativo y claro puede incentivar al trabajador y mejorar el clima organizacional.

Estos factores interactúan de manera compleja para configurar el clima institucional, influyendo en la percepción y experiencia del involucrado dentro de la organización.



### 3.2.4. Dimensiones de clima institucional.

Halpin propuso siete dimensiones para entender el clima institucional, cada una de las cuales es determinante en la perspectiva y el ambiente experimentado por los colaboradores en la compañía:

1. **Estructura:** Se refiere a la claridad de las normas, políticas y programaciones dentro de la compañía, así como la percepción de la organización y la estructura de autoridad.
2. **Responsabilidad:** Implica el grado en que los colaboradores sienten que tienen dominio sobre sus tareas y son responsables de los resultados.
3. **Recompensa:** Se refiere a la apreciación de los colaboradores sobre la imparcialidad y la firmeza en las recompensas y reconocimientos dentro de la organización.
4. **Riesgo:** Refleja la voluntad del trabajador para llevar riesgos en su labor, así como la percepción de la organización hacia la innovación y la experimentación.
5. **Calidez del ambiente:** Hace referencia al grado de apoyo emocional, amistad y confianza que los empleados perciben en el entorno laboral.
6. **Conflictos:** Involucra el punto de vista de los empleados acerca de la presencia y la gestión de conflictos dentro de la organización, incluyendo cómo se resuelven y manejan los desacuerdos.



**7. Identidad:** Alude a la sensación de afiliación y conexión emocional de los colaboradores aprecian de la compañía, así como la claridad y comprensión de la misión y visión organizacional.

Estas dimensiones proporcionan un marco comprensivo para evaluar y mejorar el clima institucional dentro de una organización, considerando aspectos estructurales, emocionales y perceptuales que influyen en la experiencia de los empleados.

### 3.2.5. Desempeño laboral

#### **Definición:**

Según Campbell (1990), quien describe el desempeño laboral como "la conducta relacionada con el trabajo que está orientada hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales". Según este enfoque, la actuación en el trabajo no se limita solo a las consecuencias cuantitativas, sino que también incluye las conductas y habilidades que contribuyen al logro de metas y al éxito organizacional.

De acuerdo con Locke y Latham (1990), el rendimiento laboral es "el rango en que el colaborador acierta con las exigencias de su labor en aspectos de excelencia, volumen y duración".

Para Robbins y Judge (2019), la eficacia en el trabajo hace alusión a "la contribución de una apersona al acatamiento de los fines organizacionales".



Según Guion (1976), la eficacia en el trabajo es "el efecto observable y medible de las actividades hechas por un personal en su puesto de trabajo, en relación con los estándares de rendimiento esperados".

### 3.2.6. Factores que influyen en el desempeño laboral

Para desarrollar los elementos que afectan al rendimiento en los trabajos, consideremos diversos autores y sus contribuciones teóricas. A continuación, se presentan algunos factores clave y sus implicaciones según la literatura:

1. **Motivación y Compromiso:** La motivación tiene un rol crucial en el desempeño laboral. Según Herzberg (1968), los estímulos motivacionales, como la creencia, el incremento propio y la responsabilidad son fundamentales para el rendimiento satisfactorio en el trabajo. El esquema motivacional-higiénico resalta que la satisfacción y el desempeño están influenciados por diferentes conjuntos de factores: los motivacionales (que conducen a la satisfacción) y los higiénicos (que evitan la insatisfacción). Esta teoría sugiere que satisfacer las necesidades de crecimiento y desarrollo personal puede aumentar significativamente la estimulación intrínseca y, por ende, el rendimiento de los empleados (Herzberg, 1968).
2. **Capacitación y Desarrollo:** La formación y el crecimiento constante de competencias son esenciales para potenciar el rendimiento laboral. Según Tannenbaum y Yukl (1992), El entrenamiento eficaz no solo optimiza las competencias técnicas del personal, sino que



también refuerza su dedicación. organizacional y su motivación para desempeñarse mejor. La inversión en desarrollo profesional puede aumentar la competencia y la adaptabilidad de los empleados, permitiéndoles enfrentar mejor los desafíos cambiantes en el lugar de trabajo (Tannenbaum & Yukl, 1992).

- 3. Liderazgo y Estilo de Gestión:** El buen liderazgo genera una marca relevante en el desempeño laboral. Según Bass (1985), el liderazgo transformacional, que implica inspirar y alentar a los seguidores a lograr objetivos que trascienden sus propios intereses, está asociado con mayores niveles de desempeño y satisfacción laboral. Este estilo de liderazgo fomenta un clima organizacional real, cuando los empleados se perciben fortalecidos e involucrados con las aspiraciones de la compañía (Bass, 1985).
- 4. Ambiente de Trabajo y Cultura Organizacional:** El entorno y la atmósfera de una empresa tienen afectación importante en el desempeño del colaborador a través de normas sociales, valores compartidos y prácticas de trabajo. Según Deal y Kennedy (1982), la cultura organizacional define las expectativas de comportamiento y las normas de interacción dentro de una organización. Un entorno que impulse la colaboración, la innovación y el respeto recíproco puede fortificar el deber de los empleados e incrementar su desempeño en el empleo. Por el contrario, una cultura tóxica o desalineada puede afectar negativamente el clima y el rendimiento (Deal & Kennedy, 1982).



5. **Recursos y Apoyo Organizacional:** La disponibilidad de recursos adecuados y el respaldo empresarial son esenciales para el rendimiento laboral eficaz. Según Eisenberger et al. (1986), la percepción de apoyo organizacional, que incluye el respaldo de la organización hacia los empleados en términos de recursos, reconocimiento y desarrollo profesional, está positivamente relacionada con la complacencia laboral y el trabajo organizacional. El apoyo efectivo facilita la solución de problemas y la eficacia en el desempeño laboral, lo que contribuye directamente al rendimiento laboral (Eisenberger et al., 1986).

Estos factores, respaldados por la investigación y teorías en la materia psicológica y administración de capital humano, destacan la complejidad y la interrelación de elementos que afectan en el rendimiento de trabajo dentro de las compañías modernas.

### 3.2.7. Modelos y teorías que explican el desempeño laboral

1. **Modelo de Motivación-Higiene de Herzberg:** Siendo propuesta de Frederick Herzberg en 1950, dice que hay dos grupos de elementos que afectan al rendimiento y la conformidad del trabajo del personal. Los "elementos higiénicos" tales como el salario, las condiciones de trabajo y las condiciones de trabajo. las políticas organizacionales, pueden prevenir la inconformidad, pero no necesariamente aumentan la conformidad o la motivación. Por otro lado, los "elementos motivacionales" como el agradecimiento, el logro y las



responsabilidades, son los que realmente motivan a los empleados a alcanzar un alto desempeño.

Herzberg argumenta que mejorar los factores motivacionales es clave para fomentar el resultado laboral positivo y la complacencia en el trabajo.

- 2. Teoría de la Expectativa de Vroom:** Victor en 1960 en su estudio, la cual se centra en las creencias de los individuos acerca de la conexión entre esfuerzo y rendimiento, y entre desempeño y recompensas, moldean su incitación y desempeño en el empleo. Basado en este concepto, los empleados deciden cómo comportarse en el trabajo basándose en tres elementos fundamentales: la creencia de que su empeño llevará a un rendimiento óptimo, la creencia de que ese rendimiento será premiado y el valor que la persona otorga a dichas recompensas.

La Teoría de la Expectativa subraya la relevancia de adecuar las expectativas de los empleados con las recompensas y resultados esperados para mejorar su desempeño.

- 3. Modelo de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen:** Se centra en los lazos psicológicos y afectivos que unen a los trabajadores con sus entidades. y Allen Meyer y Allen identifican tres aspectos del compromiso en la organización: afectivo, constante y reglamento. La dedicación emocional hace referencia a la relación emocional del trabajador con la empresa, la dedicación y el compromiso hacia la organización constante hace referencia a la

percepción de que quedarse en la compañía es beneficioso, y la obligación normativa apunta al cumplimiento moral de persistir en la compañía.

Este modelo sugiere que cuanto más fuertes sean estos lazos, mayor será el desempeño y la dedicación de los empleados hacia la organización.

Estos modelos y teorías proporcionan marcos teóricos valiosos para entender cómo los factores motivacionales, las expectativas de los empleados y el compromiso organizativo influyen en el rendimiento del empleo. Cada uno ofrece perspectivas únicas que pueden ser aplicadas en diferentes contextos organizacionales para mejorar la efectividad y la complacencia laboral.

### **3.2.8. Dimensiones de desempeño laboral:**

Estas son fundamentales para comprender y evaluar la actuación laboral de los empleados en cualquier organización, ya que proporcionan un marco estructurado para analizar cómo diferentes aspectos contribuyen al éxito individual y organizacional.

#### **1. Desempeño directamente relacionado con la tarea.**

El desempeño laboral relacionado directamente con la tarea se describe al cumplimiento efectivo y eficiente de las actividades y compromisos específicos que forman parte del rol o puesto de trabajo de un individuo dentro de la organización. Esta dimensión se centra en cómo un empleado realiza las tareas asignadas, cumpliendo con los estándares de calidad, cantidad y tiempo esperados.



## **2. Comportamiento relacionado con el esfuerzo.**

El comportamiento relacionado con el esfuerzo hace alusión al grado de dedicación, energía y perseverancia que un trabajador aplica en la realización de sus labores y responsabilidades laborales. Este aspecto del desempeño laboral considera el nivel de compromiso y la intensidad de esfuerzo que el empleado invierte en su trabajo.

## **3. Competencias.**

Las competencias se refieren a las capacidades, saberes, capacidades y comportamientos que un trabajador tiene y emplea en su labor para lograr resultados efectivos y alcanzar los objetivos organizacionales. Estas competencias pueden ser técnicas, sociales, emocionales o de otro tipo, dependiendo de las demandas del puesto y del entorno laboral.

## **4. Factores contextuales.**

Los elementos contextuales hacen referencia a las circunstancias y circunstancias externas que indican en lo laboral de un individuo. Estos elementos pueden abarcar el entorno laboral, los recursos disponibles, la cultura organizativa, las directrices y protocolos de la compañía, así como otros aspectos del contexto laboral que afectan directa o indirectamente la capacidad de un empleado para desempeñarse eficazmente.

## **5. Resultados.**

Los resultados del desempeño laboral se refieren a los logros, productos o efectos observables y medibles de las actividades



realizadas por un empleado en su puesto de trabajo. Estos resultados pueden estar relacionados con el cumplimiento de objetivos individuales, metas organizacionales, estándares de rendimiento o cualquier otro resultado tangible derivado del trabajo realizado.

### 3.3. Marco conceptual.

- a) **Calidad del trabajo:** Es la satisfacción y el bienestar de los trabajadores y puede definirse como las necesidades claves de los trabajadores (Castellano y López, 2021).
- b) **Clima institucional:** Es el ambiente o percepción que tienen las personas sobre las condiciones laborales y sociales dentro de una institución o empresa (Cahuapaza, 2020).
- c) **Compromiso institucional:** se refiere a la voluntad de una organización o entidad de cumplir con sus responsabilidades y obligaciones hacia una amplia variedad de partes interesadas (Tauber, 2020).
- d) **Comunicación:** Se caracteriza por la transmisión de información, ideas, emociones o mensajes entre dos o más individuos. Puede ser verbal o no verbal. en personal y puede ser tanto formal como informal (Rabina et al., 2019).
- e) **Desempeño laboral:** Refiere al nivel de excelencia alcanzado por un trabajador al ejecutar sus funciones y obligaciones (Bautista et al., 2020).
- f) **Motivación:** Se trata de una combinación de factores, ya sean internos o externos que afectan el impulso motivacional de los individuos para alcanzar un objetivo o realizar una tarea específica (Rivas y Perero, 2018).



- g) **Relaciones personales:** Estas relaciones se basan en la comunicación interpersonal y pueden ser tanto. Estas relaciones pueden basarse en diferentes factores, como la amistad, el compañerismo, el amor, el respeto, entre otros (Cepeda, 2021).
- h) **Responsabilidad:** el deber o compromiso de cumplir las obligaciones y asumir las consecuencias de los actos propios o ajenos, ya sea en el ámbito personal o laboral (Sánchez et al., 2020).



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 4.1. Hipótesis general.

- Existe una relación directa entre el clima institucional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.

#### 4.2. Hipótesis específicas.

- Existe una relación directa entre el clima institucional y el desempeño directamente relacionado con tareas en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.
- Existe una relación directa entre el clima institucional y comportamiento relacionado con el esfuerzo en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.
- Existe una relación directa entre el clima institucional y competencias en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023



- Existe una relación directa entre el clima institucional y los factores contextuales en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.
- Existe una relación directa entre el clima institucional y los resultados en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023

### 4.3. Variables

- **Variable 1**

Clima institucional

**Dimensiones:**

- ✓ Estructura
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Recompensa
- ✓ Riesgo
- ✓ Calidez del ambiente
- ✓ Conflictos
- ✓ identidad

- **Variable 2**

Desempeño laboral

**Dimensiones:**

- ✓ Desempeño directamente relacionado con tareas

- ✓ Comportamiento relacionado con el esfuerzo
- ✓ Competencias
- ✓ Factores contextuales
- ✓ Resultados

## 4.4. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Variable 1	1.1. Estructura	1.1.1. Claridad de roles 1.1.2. Formalización de procedimientos	
<b>1. CLIMA INSTITUCIONAL</b>  <i>Definición: Según, Halpin (1966), el ambiente de una organización se refiere a las características que los empleados perciben dentro de ella, las cuales afectan su forma de actuar y su bienestar.</i>	1.2. Responsabilidad	1.2.1. Autonomía decisional 1.2.2. Sentido de pertenencia	
	1.3. Recompensa	1.3.1. Equidad en la distribución de incentivos 1.3.2. Reconocimiento por logros	
	1.4. Riesgo	1.4.1. Libertad para innovar 1.4.2. Tolerancia al error	Encuesta Cuestionario
	1.5. Calidez del ambiente	1.5.1. Respeto entre colegas 1.5.2. Apoyo emocional	
	1.6. Conflictos	1.6.1. Gestión eficaz de desacuerdos 1.6.2. Frecuencia de confrontaciones constructivas	
	1.7. Identidad	1.7.1. Alineación con valores organizacionales 1.7.2. Sentido de misión compartida	



<p>Variable 2</p> <p><b>2. DESEMPEÑO LABORAL</b></p> <p><b>Definición:</b> <i>Según Campbell (1990), quien describe el desempeño laboral como "la conducta relacionada con el trabajo que está orientada hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales".</i></p>	2.1. Desempeño directamente relacionado con la tarea	2.1.1. Cumplimiento de los plazos establecidos 2.1.2. Precisión en la ejecución de las actividades	Encuesta Cuestionario
	2.2. Comportamiento relacionado con el esfuerzo	2.2.1. Dedicación durante las horas de trabajo 2.2.2. Iniciativa para realizar tareas adicionales	
	2.3. Competencias	2.3.1. Actualización constante de conocimientos técnicos 2.3.2. Habilidad para resolver problemas complejos	
	2.4. Factores contextuales	2.4.1. Disponibilidad de recursos adecuados 2.4.2. Apoyo de los superiores para el desarrollo profesional	
	2.5. Resultados	2.5.1. Logro de objetivos específicos del departamento 2.5.2. Contribución al éxito de proyectos organizacionales	

*Nota.* Elaborado en base a la teorización de las variables.



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1. Enfoque de investigación

Este trabajo se apoya en un análisis cuantitativo para explorar la asociación entre la variable "clima institucional" y el "desempeño laboral". Este enfoque permitió recolectar datos numéricos y analizar sistemáticamente cómo el ambiente organizacional percibido por los empleados afecta su rendimiento en la Municipalidad Distrital de Ollachea, 2023.

#### 5.2. Métodos aplicados a la investigación

Se aplicó el deductivo que se basó en un razonamiento de lo general a lo particular, utilizando teorías amplias como punto de origen sobre clima institucional y desempeño laboral para aplicarlas y verificar su validez en el contexto específico del municipio distrital de Ollachea, 2023.



### **5.3. Tipo de Investigación**

Se ejecutó un estudio aplicado, puesto que se buscó estudiar y aplicar teorías y conocimientos existentes sobre clima institucional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ollachea, 2023, con el fin de resolver problemas prácticos y proporcionar recomendaciones concretas para fomentar un entorno de trabajo más favorable y eficiente.

### **5.4. Nivel de investigación**

Fue correlacional, porque se formó esa conexión del clima institucional y el desempeño laboral en el municipio distrital de Ollachea, 2023, sin intervenir ni manipular las variables de manera experimental, sino más bien observando cómo se relacionan naturalmente en el contexto estudiado.

### **5.5. Diseño de investigación**

Se adoptó un enfoque observacional y transversal, sin experimentación, lo que significa que se recogieron datos en un solo momento del tiempo sin aplicar ningún tipo de intervención o manipulación a las variables de clima institucional y desempeño laboral en el municipio Distrital de Ollachea, 2023.

### **5.6. Población y Muestra**

#### **5.6.1. Población**

Se compone por los empleados del municipio distrital de Ollachea durante el año 2023, ascendiendo a un total de 60 individuos.



**Tabla 2**

*Estructura Organizativa y Cargos Municipalidad Distrital de Ollachea*

DENOMINACIÓN DEL AREA	CARGO	CANTIDAD
<b>ALCADIA</b>	Alcalde	01
	Secretaria	01
<b>ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL</b>	Jefe de control institucional	01
<b>PROCURADURIA PUBLICA MUNICIPLA</b>	Procurador	01
	Asistente Administrativo I	01
<b>SECRETARIA GENERAL</b>	Secretario	01
▪ Registro civil	Registro Civil	01
▪ Tecnología informática	Jefe de Informática	01
▪ Imagen institucional	Jefe Imagen Institucional	01
<b>GERENCIA MUNICIPAL</b>	Gerente	01
	Asistente Administrativo I	01
<b>SUBGERENCIA DE ADMINTRACIÓN</b>	Sub Gerente	01
▪ Oficina de recursos humanos	Jefe RRHH	01
▪ Oficina de abastecimiento logística y patrimonio	Jefe de Abastecimiento	01
	Asistente Administrativo I	01
	Especialista en Adquisiciones	01
▪ Oficina de contabilidad	Jefe de Contabilidad	01
	Asistente Administrativo	01
▪ Oficina de tesorería	Tesorero	01
	Asistente Administrativo	01
<b>SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE INVERSIONES</b>	Supervisor	01
	Asistente Técnico	01
<b>SUBGERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO</b>	Sub Gerente	01
	Asistente Administrativo	01
▪ Oficina de programación multianual de inversiones	Especialista I	01
▪ Unidad formuladora	Especialista I	01
<b>ASESORIA LEGAL</b>	Asesor legal	01
	Asistente Administrativo	01
<b>SUBGERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL</b>	Sub Gerente	01
	Asistente Administrativo	01
<b>Oficina de servicios municipales</b>	Técnico	01
▪ Seguridad ciudadanía municipal	Jefe	01
▪ Cultura y deporte	Responsable	01
▪ Biblioteca municipal	Responsable	01
<b>Oficina de programas sociales</b>	Especialista	01
▪ ULE	Responsable	01
▪ PVL	Responsable	01
▪ PENSIÓN 65	Responsable	01
<b>Oficina de poblaciones vulnerables</b>	Responsable	01

▪ DEMUNA	Especialista	01
▪ CIAM	Responsable	01
▪ OMAPED	Responsable	01
<b>SUBGERENCIA DE INFRAESTRUCTURA</b>	Sub gerente	01
<b>Oficina de estudios definitivos</b>	Especialista	01
<b>Oficina de obras y mantenimiento</b>	Especialista	01
▪ Equipo mecánico	Técnico	01
<b>SUBGERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO</b>	Sub Gerente	01
<b>Oficina de desarrollo urbano y rural</b>	Asistente Administrativo	01
▪ Control urbano y catastro	Especialista	01
▪ Comercio y turismo	Especialista	01
▪ Ordenamiento territorial	Responsable	01
<b>Oficina de desarrollo rural agropecuario</b>	Responsable	01
<b>SUBGERENCIA DE DESARROLLO AMBIENTAL</b>	Sub Gerente	01
<b>Oficina de gestión ambiental</b>	Responsable	01
▪ Limpieza publica	Responsable	01
▪ Parques y jardines	Responsable	01
▪ Recursos naturales	Responsable	01
<b>Oficina de saneamiento de salud pública</b>	Especialista	01
▪ Área técnica municipal	Especialista	01
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>

*Nota.* Relación de trabajadores según C.A.P. 2023

### 5.6.2. Muestra

Se utilizó la fórmula adecuada para establecer la magnitud muestral, que se mantuvo en 52 sujetos.

**Muestra Probabilística:** Nuestra investigación se enfoca en el clima institucional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ollachea durante el año 2023, por lo que hemos optado por utilizar una encuesta como medio esencial para la recopilación de datos. Con garantizar que la muestra sea representativa, hemos calculado su tamaño utilizando la fórmula estándar correspondiente.

La elección de la muestra se hizo de forma aleatoria:

Donde:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{Ne^2 + Z^2 \times p \times q}$$

N = número total de residentes población total

n = número total de los participantes en la investigación

e = precisión de error o medida de precisión

Z = margen de certeza

p = fracción de individuos que se espera logren el éxito

q = la cantidad de personas que se anticipa no alcancen el éxito.

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(60)}{(60)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.5)(0.5)(60)}{(60)(0.0025) + (3.8416)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.25)(60)}{0.15 + (3.8416)(0.25)}$$

$$n = \frac{57.624}{1.1104}$$

$$n = 51.8948$$

Se administró el cuestionario a un grupo de 52 elementos

## 5.7. Técnicas e instrumentos

### 5.7.1. Técnica. Se utilizó la encuesta.

**Encuesta.** - Según expertos en metodología de investigación, como Kerlinger y Lee (2002), una encuesta se caracteriza como un procedimiento sistemático para recopilar datos de personas acerca de sus puntos de vista,

actitudes o conductas. Este procedimiento consiste en plantear cuestiones concretas a un grupo característico de la comunidad con la finalidad de obtener datos medibles y examinar patrones o tendencias en las respuestas recolectadas.

### 5.7.2. Instrumento. Se utilizó un cuestionario estructurado

**Cuestionario.** - Se compone de interrogaciones estructuradas de forma consistente, en su configuración y su contenido emocional, y redactadas en un lenguaje claro y comprensible. Este componente provee la obtención de datos directos, y la evaluación estadística es crucial para la gestión de datos. (Hernández y Mendoza, 2018).

## 5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

Comprobamos que se ha acatado las orientaciones de expertos en el ámbito, quienes aportaron sus sugerencias acerca del diseño y los elementos del cuestionario.

### 5.8.1. Confiabilidad

**Análisis de confiabilidad:** Se utilizó un sondeo como medio de selección de información para recopilar datos, lo que simplificará la obtención de los hallazgos que avalen los propósitos del estudio. Los mismos que son examinados de manera estadística, garantizando su confiabilidad al suministrar datos puntuales y apropiados.

### Resultados para el instrumento de la variable clima institucional.

**Tabla 3**

*Estadísticas de fiabilidad 1*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach apoyada a ítems normalizados	Número de ítems
,973	,973	14

*Nota.* Unificación interna de los ítems del test.

Observamos que el valor del índice alfa llega a 0,973, superando la condición establecida, lo cual se considera satisfactorio.

### Resultados para el instrumento de la variable desempeño laboral.

**Tabla 4**

*Estadísticas de fiabilidad 2*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach apoyada a ítems normalizados	Número de ítems
,964	,964	10

*Nota.* Unificación interna de los ítems del test.

Observamos que el valor del índice alfa llega a 0,964, superando la condición establecida, lo cual se considera óptimo.

#### 5.8.2. Validez

Se utilizó el procedimiento de intervención en relación al criterio de los expertos:

- ✓ Dr. Apolinar Florez Lucana

#### 5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Consiste en un método científico que trata de recoger, estructurar, exponer y valorar datos de manera ordenada a través de un proceso organizado de

investigación y evaluación a través de encuestas y, en consecuencia, cuestionarios. Esta metodología posibilita llegar a conclusiones fundamentadas, lo que contribuye a la elección bien fundamentada. Los datos fueron con el programa SPSS y Excel.

## 5.10. Contrastación de hipótesis

### Prueba de la hipótesis general

#### Datos:

$$r = 0.841$$

$$n = 52$$

#### Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

##### 1. Hipótesis

**Hipótesis Nula (Ho):** No hay una conexión directa del clima institucional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.

Cuando  $r = 0$ , esto indica, desde el punto de vista matemático, que no existe una relación o conexión entre las variables

**Hipótesis Alternativa (Ha):** Hay una conexión directa del clima institucional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.

Cuando  $r \neq 0$ , esto señala, desde una perspectiva matemática, que existe una conexión entre las variables.

##### 2. Nivel de Significancia:

Se emplea para llevar a cabo ensayos de hipótesis cuando el intervalo de importancia es  $\alpha = 0.05$

##### 3. Regla de decisión. – Dado que ( $p\_valor = 0.000$ ) es inferior al grado de relevancia ( $\alpha = 0.05$ ), se decide descartar la $H_0$ y, en consecuencia, se verifica la $H_a$ .

#### 4. Estadístico de prueba

**Tabla 5**

*Calculo del P\_valor*

*Medidas simétricas*

		Error estándar		Significación
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup> aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,684	,054	12,320
Número de casos efectivos		52		,000

*Nota.* Se presentan las medidas del test estadístico.

5. **Conclusión:** Como se nota, la cifra del test Tau-b de Kendall de 0,684; p-valor=0,000 < 0,05, nos revela un vínculo directo y significativa del clima institucional y desempeño laboral del municipio distrital de Ollachea, 2023, de un valor estadístico (p-valor de 0,000). Esto señala que, si clima institucional aumenta, el desempeño laboral tiende a hacerlo.

#### Prueba de la hipótesis específica uno.

##### Datos:

$$r = 0.760$$

$$n = 52$$

##### Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

#### 1. Hipótesis

**Hipótesis Nula (Ho):** No hay una conexión directa del clima institucional y el desempeño directamente relacionado con tareas en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.

Cuando  $r = 0$ , esto indica, desde el punto de vista matemático, que no existe una relación o conexión entre las variables

**Hipótesis Alternativa (Ha):** Hay una conexión directa del clima institucional y el desempeño directamente relacionado con tareas en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.

Cuando  $r \neq 0$ , esto señala, desde una perspectiva matemática, que existe una conexión entre las variables.

## 2. Nivel de Significancia:

Se emplea para llevar a cabo ensayos de hipótesis cuando el intervalo de importancia es  $\alpha = 0.05$ .

3. **Regla de decisión.** – Dado que ( $p\_valor = 0.000$ ) es inferior al grado de relevancia ( $\alpha = 0.05$ ), se decide descartar la  $H_0$  y, en consecuencia, se verifica la  $H_a$ .

## 4. Estadístico de prueba

**Tabla 6**

*Cálculo del P-valor 1*

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,626	,072	7,974	,000
Número de casos efectivos	52				

*Nota.* Se muestra las medidas simétricas de la prueba estadística

5. **Conclusión:** Según se aprecia, la cifra del test Tau-b de Kendall de 0,626;  $p\_valor=0,000 < 0,05$ , nos revela una conexión directa y significativa del clima institucional y el desempeño directamente relacionado con tareas en la Municipalidad de estudio, de una clara utilidad estadística ( $p\_valor$  de 0,000). Lo cual conlleva que, si el clima institucional aumenta, el desempeño directamente relacionado con tareas también lo hace.



## Prueba de la hipótesis específica dos.

### Datos:

$$r = 0.741$$

$$n = 52$$

### Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

#### 1. Hipótesis

**Hipótesis Nula (Ho):** No hay una conexión directa del clima institucional y el comportamiento relacionado con el esfuerzo en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.

Cuando  $r = 0$ , esto indica, desde el punto de vista matemático, que no existe una relación o conexión entre las variables

**Hipótesis Alternativa (Ha):** Hay una conexión directa del clima institucional y el comportamiento relacionado con el esfuerzo en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.

Cuando  $r \neq 0$ , esto señala, desde una perspectiva matemática, que existe una conexión entre las variables.

#### 2. Nivel de Significancia:

Se emplea para llevar a cabo ensayos de hipótesis cuando el intervalo de importancia es  $\alpha = 0.05$ .

#### 3. Regla de decisión. – Dado que ( $p_{\text{valor}} = 0.000$ ) es inferior al grado de relevancia ( $\alpha = 0.05$ ), se decide descartar la $H_0$ y, en consecuencia, se verifica la $H_a$ .

#### 4. Estadístico de prueba

Tabla 7

Cálculo del P-valor 2

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,582	,055	9,532	,000
Número de casos efectivos		52			

Nota. Se presentan las medidas del test estadístico.

5. **Conclusión:** Como se nota, la cifra del test Tau-b de Kendall de 0,582; p-valor=0,000 < 0,05, nos revela una conexión directa y significativa del clima institucional y el comportamiento relacionado con el esfuerzo en el municipio de estudio, de una clara utilidad estadística (p-valor de 0,000). Lo cual conlleva que conforme el clima institucional aumenta, el comportamiento relacionado con el esfuerzo también lo hace, y por lo opuesto.

#### Prueba de la hipótesis específica tres.

##### Datos:

$$r = 0.742$$

$$n = 52$$

##### Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

#### 1. Hipótesis

**Hipótesis Nula (Ho):** No hay una conexión directa del clima institucional y competencias en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.

Cuando  $r = 0$ , esto indica, desde el punto de vista matemático, que no existe una relación o conexión entre las variables

**Hipótesis Alternativa (Ha):** Hay una conexión directa del clima institucional y competencias en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.

Cuando  $r \neq 0$ , esto señala, desde una perspectiva matemática, que existe una conexión entre las variables.

## 2. Nivel de Significancia:

Se emplea para llevar a cabo ensayos de hipótesis cuando el intervalo de importancia es  $\alpha = 0.05$ .

**3. Regla de decisión.** – Dado que ( $p\_valor = 0.000$ ) es inferior al grado de relevancia ( $\alpha = 0.05$ ), se decide descartar la  $H_0$  y, en consecuencia, se verifica la  $H_a$ .

## 4. Estadístico de prueba

### Tabla 8

*Cálculo del P-valor 3*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,595	,070	7,600	,000
Número de casos efectivos		52			

*Nota.* Se presentan las medidas del test estadístico.

**5. Conclusión:** Como se nota, la cifra del test Tau-b de Kendall de 0,595;  $p\_valor=0,000 < 0,05$ , nos revela una conexión directa y relevante del clima institucional y competencias en el municipio distrital de Ollachea, 2023, con una clara relevancia estadística ( $p\_valor$  de 0,000). Lo cual conlleva que conforme el clima institucional aumenta, las competencias también lo hacen, y viceversa.

### Prueba de la hipótesis específica cuatro.

#### Datos:

$$r = 0.764$$

$$n = 52$$

#### Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

##### 1. Hipótesis

**Hipótesis Nula (Ho):** No hay una conexión directa del clima institucional y los factores contextuales en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.

Cuando  $r = 0$ , esto indica, desde el punto de vista matemático, que no existe una relación o conexión entre las variables

**Hipótesis Alternativa (Ha):** Hay una conexión directa del clima institucional y los factores contextuales en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.

Cuando  $r \neq 0$ , esto señala, desde una perspectiva matemática, que existe una conexión entre las variables.

##### 2. Nivel de Significancia:

Se emplea para llevar a cabo ensayos de hipótesis cuando el intervalo de importancia es  $\alpha = 0.05$ .

3. **Regla de decisión.** - Dado que ( $p\_valor = 0.000$ ) es inferior al grado de relevancia ( $\alpha = 0.05$ ), se decide descartar la  $H_0$  y, en consecuencia, se verifica la  $H_a$ .

#### 4. Estadístico de prueba

Tabla 9

Cálculo del P-valor 4

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,624	,073	7,445	,000
Número de casos efectivos		52			

*Nota.* Se muestra las medidas simétricas de la prueba estadística

5. **Conclusión:** Según se aprecia, la cifra del test Tau-b de Kendall de 0,624;  $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$ , nos revela una conexión directa y notable del clima institucional y los factores contextuales en el municipio distrital de Ollachea, 2023, con una clara significancia estadística. Lo cual conlleva que a medida que el clima institucional aumenta, los factores contextuales también lo hacen, y por lo opuesto.

#### Prueba de la hipótesis específica cinco.

##### Datos:

$$r = 0.809$$

$$n = 52$$

##### Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

#### 1. Hipótesis

**Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):** No hay una conexión directa del clima institucional y los resultados en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.

Cuando  $r = 0$ , esto indica, desde el punto de vista matemático, que no existe una relación o conexión entre las variables

**Hipótesis Alternativa (Ha):** Hay una conexión directa del clima institucional y los resultados en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.

Cuando  $r \neq 0$ , esto señala, desde una perspectiva matemática, que existe una conexión entre las variables.

## 2. Nivel de Significancia:

Se emplea para llevar a cabo ensayos de hipótesis cuando el intervalo de importancia es  $\alpha = 0.05$ .

**3. Regla de decisión.** - Dado que ( $p\_valor = 0.000$ ) es inferior al grado de relevancia ( $\alpha = 0.05$ ), se decide descartar la  $H_0$  y, en consecuencia, se verifica la  $H_a$ .

## 4. Estadístico de prueba

### Tabla 10

*Cálculo del P-valor 5*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,662	,059	10,148	,000
Número de casos efectivos		52			

*Nota.* Se presentan las medidas del test estadístico.

**5. Conclusión:** De acuerdo a, la cifra del test Tau-b de Kendall de 0,662;  $p\_valor=0,000 < 0,05$ , nos revela una conexión directa y relevante del clima institucional y los resultados en el municipio Distrital de Ollachea, 2023. En efecto se respalda con un  $p\_valor = 0.000$ , corroborando la validación de ( $H_a$ ) y la eliminación de ( $H_0$ ).



## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1. Presentación de resultados

##### 6.1.1. Prueba de normalidad

**Tabla 11**

*Test de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Clima Institucional</b>	,252	52	,000	,755	52	,000
<b>Desempeño Laboral</b>	,287	52	,000	,751	52	,000

a. Ajuste de significancia de Lilliefors

*Nota.* Elaboración con basado en el análisis

#### **Planteo de la hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** Normalmente se distribuyen los datos del proyecto en curso.

**H<sub>1</sub>:** Normalmente, los datos del presente proyecto no se distribuyen.

**Regla de contraste:**

Se verifica la  $H_0$  cuando el p-valor supera 0.05. Cuando el p-valor es inferior a 0.05, se realiza el descarte de la  $H_0$ .

**Interpretación**

Dado que la cantidad de la muestra supera las 50 unidades, con un total de 52, se aplica el test de Kolmogorov-Smirnov para determinar si los datos se reparten de manera normal. Los descubrimientos muestran un valor p de 0.000 para las dos circunstancias, siendo este inferior al nivel de importancia del 5% (0.05). Y esto pone de manifiesto que la información no se reparte de forma habitual. Por lo tanto, se decide utilizar el índice de asociación de Spearman, un método que no se basa en parámetros.

**Resultados para el objetivo general****Tabla 12**

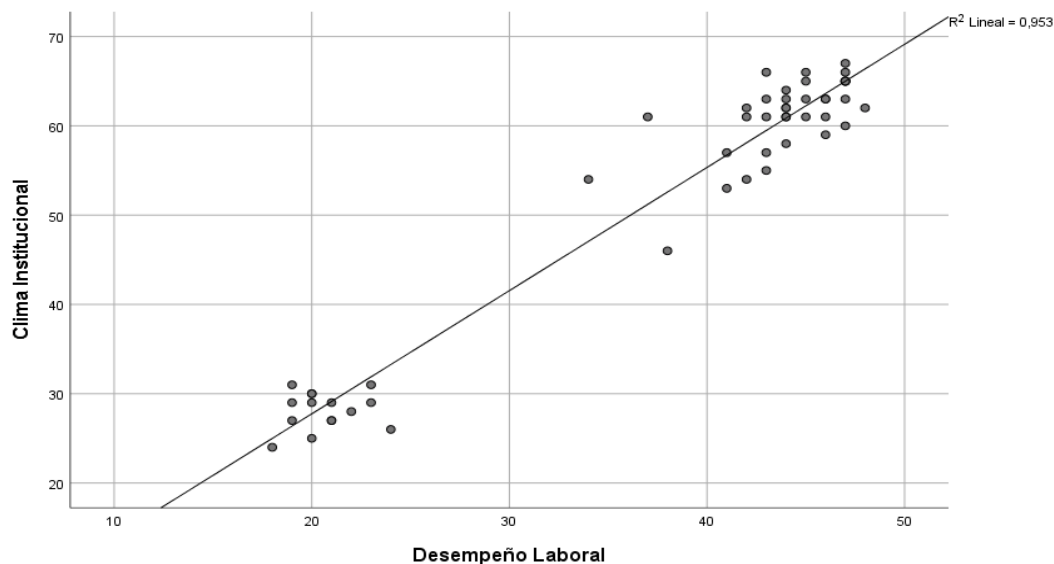
*Conexión del clima institucional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023*

		<i>Correlaciones</i>	
		Clima Institucional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Institucional	Índice de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,841
		N	,000
	Desempeño Laboral	Índice de correlación	52
		Sig. (bilateral)	,841
		N	,000

*Nota.* Desarrollado con base en la herramienta empleada

**Figura 1**

*Conexión del clima institucional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023*



*Nota.* Desarrollado con base en la herramienta empleada.

Si es que  $0 \leq r < 0.20$ , la relación carece de importancia.

Si es que  $0.20 \leq r < 0.40$ , se identifica una relación leve.

Si es que  $0.40 \leq r < 0.70$ , se aprecia una relación significativa.

Si es que  $0.70 \leq r < 1.00$ , se evidencia un alto nivel de correlación.

**Interpretación**

La Tabla 12 y la Figura 1 evidencian una asociación favorable y sumamente relevante del clima institucional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ollachea (2023). Con un factor de Spearman de 0,841 y un p-valor igual a 0,000, se confirma una conexión estadísticamente sustancial con un 99% de certeza. El análisis de 52 casos muestra que el 95,3% de las variaciones en el desempeño laboral puede atribuirse a cambios en el clima institucional, según el  $r^2$  calculado.

**Resultados para el objetivo específico uno**

**Tabla 13**

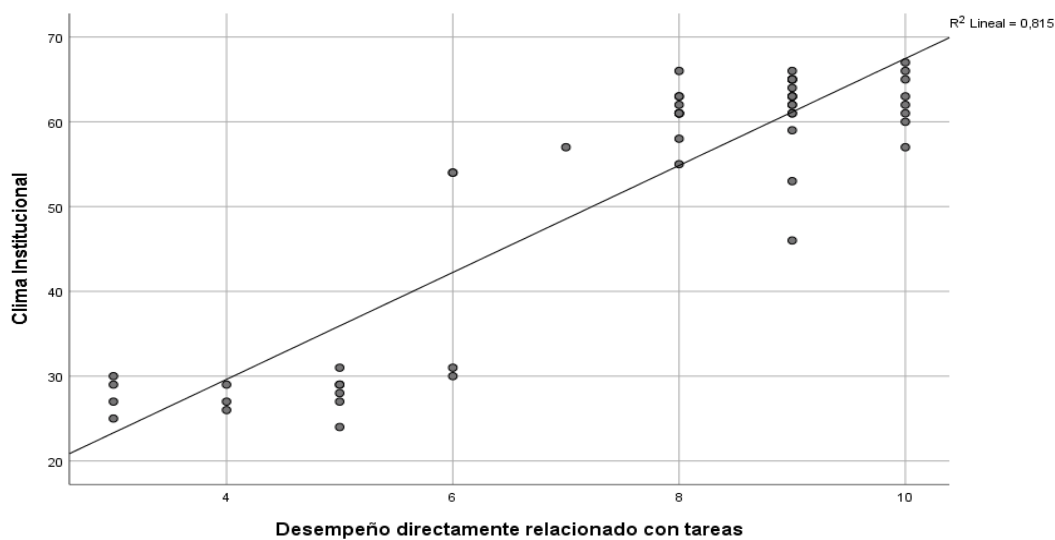
*Conexión del clima institucional y el desempeño directamente relacionado con tareas en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023*

		<i>Correlaciones</i>	
		Clima Institucional	Desempeño directamente relacionado con tareas
Rho de Spearman		1,000	,760
	Clima Institucional	.	,000
		N 52	52
Desempeño directamente relacionado con tareas		,760	1,000
		,000	.
		N 52	52

*Nota.* Desarrollado con base en la herramienta empleada

**Figura 2**

*Conexión del clima institucional y el desempeño directamente relacionado con tareas en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.*



*Nota.* Desarrollado desde el instrumento utilizado

## Interpretación

La Tabla 13 y la Figura 2 evidencian una asociación favorable y sumamente relevante del clima institucional y el desempeño directamente relacionado con tareas en la Municipalidad Distrital de Ollachea (2023). Con un factor de Spearman de 0,760 y un p-valor igual a 0,000, se confirma una conexión estadísticamente sustancial con un 99% de certeza. El análisis de 52 casos muestra que el 81,5% de las variaciones en el desempeño directamente relacionado con tareas puede atribuirse a cambios en el clima institucional, según el  $r^2$  calculado.

## Resultados para el objetivo específico dos

### Tabla 14

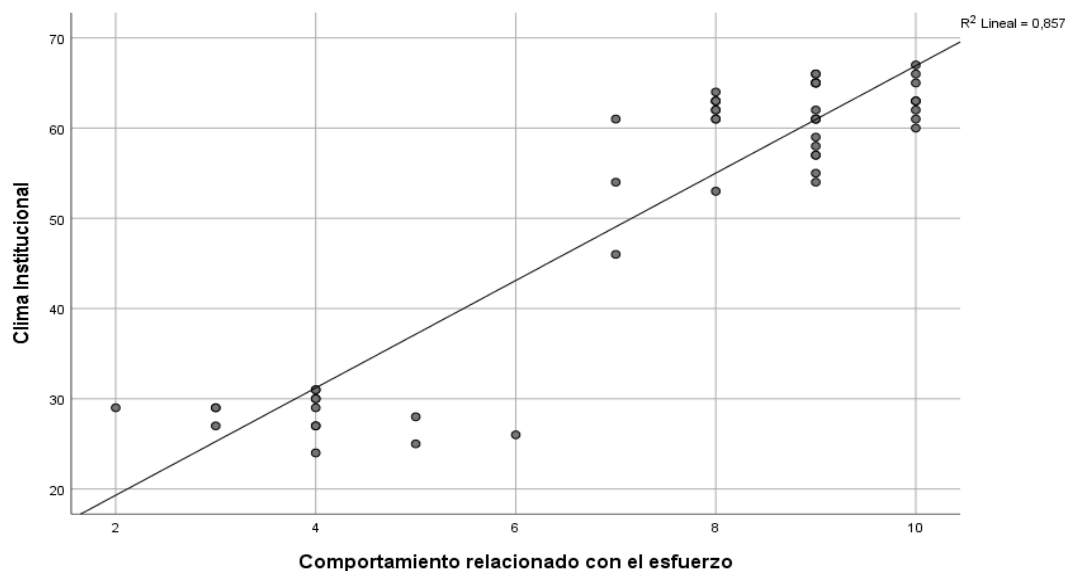
*Conexión del clima institucional y el comportamiento relacionado con el esfuerzo en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023*

			Clima Institucional	Comportamiento relacionado con el esfuerzo
Rho de Spearman	Clima Institucional	Índice de correlación	1,000	,741
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
Comportamiento relacionado con el esfuerzo	Comportamiento relacionado con el esfuerzo	Índice de correlación	,741	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

*Nota.* Desarrollado con base en la herramienta empleada

**Figura 3**

*Conexión del clima institucional y el comportamiento relacionado con el esfuerzo en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023*



*Nota.* Elaboración de datos derivados del instrumento

### Interpretación

La Tabla 14 y la Figura 3 evidencian una asociación favorable y sumamente relevante del clima institucional y el comportamiento vinculado con el esfuerzo en la Municipalidad Distrital de Ollachea (2023). Con un factor de Spearman de 0,741 y un p-valor igual a 0,000, se confirma una conexión estadísticamente sustancial con un 99% de certeza. El análisis de 52 casos muestra que el 85,7% de las variaciones en el comportamiento vinculado con el esfuerzo puede atribuirse a cambios en el clima institucional, según el  $r^2$  calculado.

## Resultados para el objetivo específico tres

**Tabla 15**

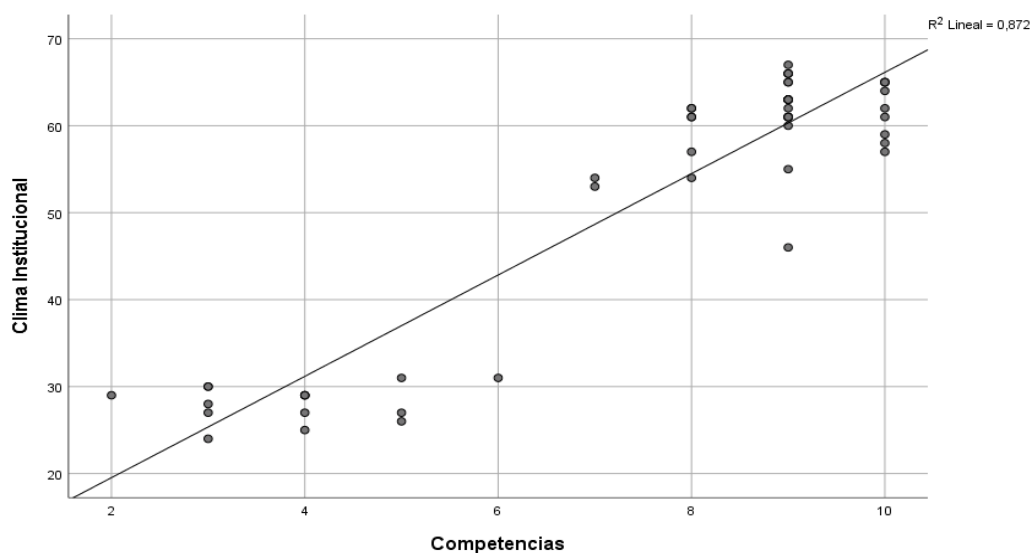
*Conexión del clima institucional y competencias en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.*

		Correlaciones	
		Clima Institucional	Competencias
Rho de Spearman	Clima Institucional	Índice de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,742
		N	52
Competencias	Competencias	Índice de correlación	,742
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52

*Nota.* Desarrollado con base en la herramienta empleada.

**Figura 4**

*Conexión del clima institucional y competencias en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023*



*Nota.* Desarrollado con base en la herramienta empleada.

## Interpretación

La Tabla 15 y la Figura 4 evidencian una asociación favorable y sumamente relevante del clima institucional y competencias en la Municipalidad Distrital de Ollachea (2023). Con un factor de Spearman de 0,742 y un p-valor igual a 0,000, se confirma una conexión estadísticamente sustancial con un 99% de certeza. El análisis de 52 casos muestra que el 87,2% de las variaciones en las competencias puede atribuirse a cambios en el clima institucional, según el  $r^2$  calculado.

## Resultados para el objetivo específico cuatro

### Tabla 16

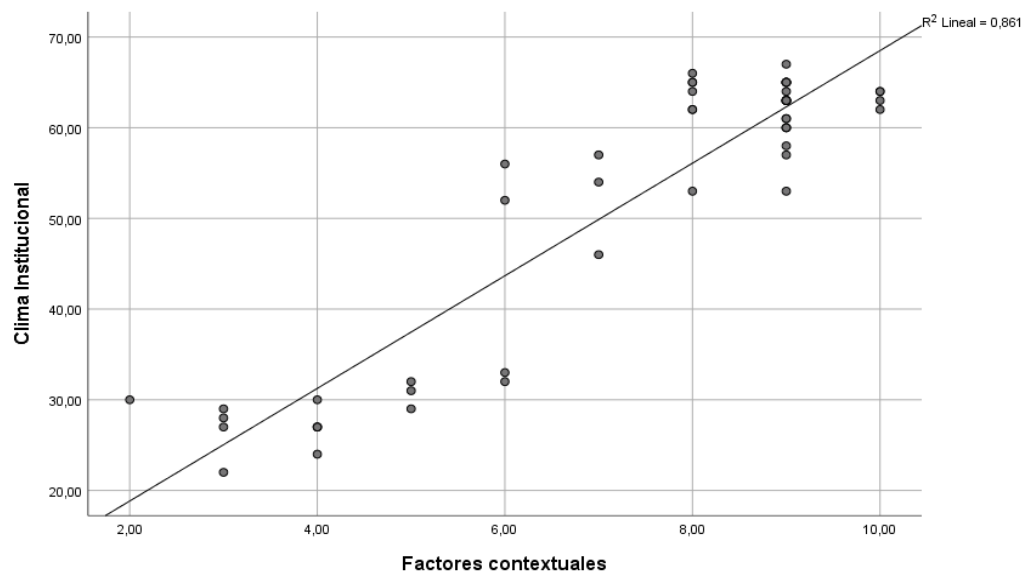
*Conexión del clima institucional y los factores contextuales en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.*

<i>Correlaciones</i>			Clima Institucional	Factores contextuales
Rho de Spearman	Clima Institucional	Índice de correlación	1,000	,764
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
Factores contextuales	Factores contextuales	Índice de correlación	,764	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

*Nota.* Desarrollado con base en la herramienta empleada.

### Figura 5

*Conexión del clima institucional y los factores contextuales en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.*



*Nota.* Desarrollado con base en la herramienta empleada.

### Interpretación

La Tabla 16 y la Figura 5 evidencian una asociación favorable y sumamente relevante del clima institucional y los factores contextuales en la Municipalidad Distrital de Ollachea (2023). Con un factor de Spearman de 0,764 y un p-valor igual a 0,000, se confirma una conexión estadísticamente sustancial con un 99% de certeza. El análisis de 52 casos muestra que el 86,1% de las variaciones en los factores contextuales puede atribuirse a cambios en el clima institucional, según el  $r^2$  calculado.

## Resultados para el objetivo específico cinco

**Tabla 17**

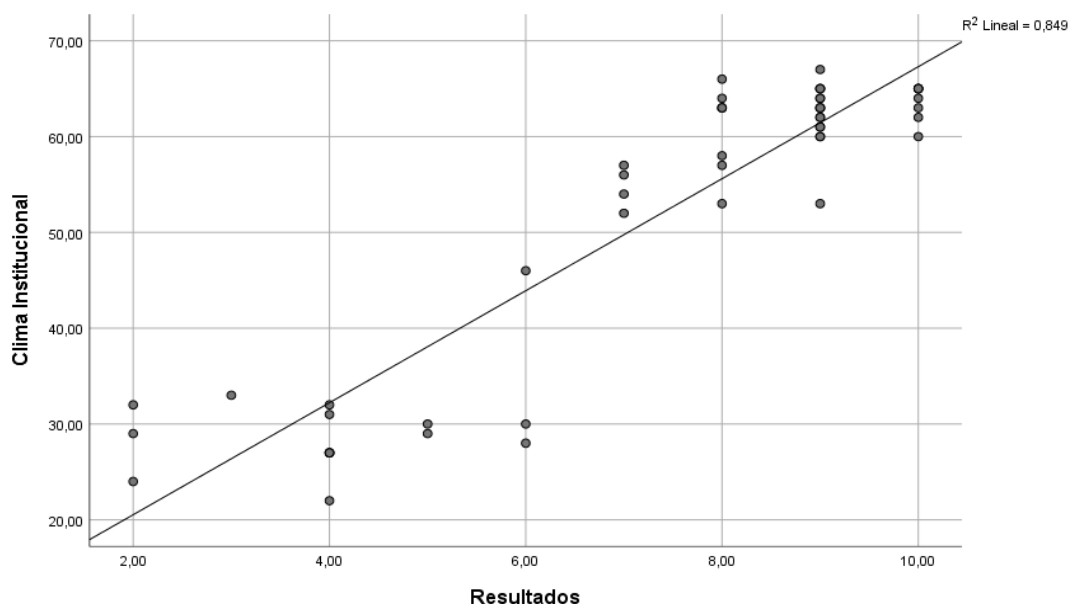
*Conexión del clima institucional y los resultados en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.*

<i>Correlaciones</i>			
		Clima Institucional	Resultados
Rho de Spearman	Clima Institucional	Índice de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,809
		N	52
Resultados	Resultados	Índice de correlación	,809
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52

*Nota.* Desarrollado con base en la herramienta empleada.

**Figura 6**

*Conexión del clima institucional y los resultados en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.*



*Nota:* Desarrollado con base en la herramienta empleada.



## Interpretación

La Tabla 17 y la Figura 6 evidencian una asociación favorable y sumamente relevante del clima institucional y los resultados en la Municipalidad Distrital de Ollachea (2023). Con un factor de Spearman de 0,809 y un p-valor igual a 0,000, se confirma una conexión estadísticamente sustancial con un 99% de certeza. El análisis de 52 casos muestra que el 84,9% de las variaciones en los resultados puede atribuirse a cambios en el clima institucional, según el  $r^2$  calculado.



## 6.2. Discusión de resultados

El actual estudio se enfocó en definir el vínculo del clima institucional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ollachea durante el año 2023. La fiabilidad de los instrumentos utilizados fue alta, con un factor de Cronbach de 0.973 para el instrumento de clima institucional (14 elementos) y 0.964 para el instrumento de desempeño laboral (10 elementos), indicando una consistencia interna robusta. El análisis de normalidad mediante el test Kolmogorov-Smirnov y un valor  $p=0.000$  para ambas variables, validando que la información no se distribuye de manera normal. En consecuencia, se hizo uso del índice de asociación no paramétrico de Rho de Spearman. Los hallazgos indicaron una asociación favorable y relevante del contexto institucional y el rendimiento de trabajo, con un índice de asociación de 0.841 y un  $p$ -valor de 0.000, respaldado además por el estadístico Tau-b de Kendall=0.684;  $p$ -valor=0.000 < 0.05. Estos descubrimientos sugieren que conforme mejora el ambiente institucional, de forma igual incrementa el rendimiento de trabajo, y viceversa. Los resultados son consistentes con estudios previos, como los de Ramírez (2022), Paredes (2022), y Jacho (2021), que destacan el efecto positivo del ambiente institucional en la efectividad y la conformidad en el trabajo en contextos educativos. En conclusión, este estudio refuerza la importancia del clima institucional positivo como facilitador clave para optimizar el rendimiento de trabajo en entornos organizacionales diversos.

El primer propósito particular del análisis se dirigió en examinar la conexión del clima institucional y el desempeño directamente relacionado con tareas en la Municipalidad Distrital de Ollachea en 2023, los hallazgos indican una fuerte correlación positiva y estadísticamente significativa. El índice de asociación de Spearman ( $r = 0,760$ ,  $p < 0,001$ ) y el valor Tau-b de Kendall ( $\tau_b = 0,626$ ,  $p < 0,001$ )



confirman que el ambiente institucional está sumamente vinculado con un mayor rendimiento en las tareas específicas del personal municipal. Este resultado concuerda con estudios previos que han encontrado que el ambiente organizacional afecta de forma significativa en la eficiencia y satisfacción de trabajo (Hernández et al., 2020). Estos hallazgos son consistentes con la teoría de que un ambiente de trabajo positivo y favorable no solo optimiza el bienestar psicológico de los trabajadores, sino que a su vez aumenta su compromiso y efectividad en las tareas asignadas. La significancia estadística robusta de los resultados refuerza la importancia de implementar estrategias efectivas para optimizar el clima organizacional como parte integral del manejo de gestión de personal en entidades públicas como la Municipalidad de Ollachea.

Para la discusión de resultados del segundo propósito específico del estudio, que evaluó el vínculo del clima institucional y el comportamiento relacionado con el esfuerzo en la Municipalidad Distrital de Ollachea en 2023, los datos revelan una asociación favorable y sumamente relevante. Tanto el índice de asociación de Spearman ( $r = 0,741$ ,  $p < 0,001$ ) como el valor Tau-b de Kendall ( $\tau_b = 0,582$ ,  $p < 0,001$ ) indican que un ambiente empresarial positivo está vinculado de manera significativa con comportamientos que reflejan un mayor esfuerzo entre los empleados municipales. Estos resultados son congruentes con estudios previos que han destacado el efecto del entorno de trabajo en el incentivo y el compromiso del personal (González et al., 2019). Investigaciones anteriores han demostrado consistentemente que un entorno empresarial positivo también fomenta la conformidad de trabajo, que igual promueve conductas proactivas y orientadas al alcance de objetivos dentro de la entidad pública. La robustez estadística de estos hallazgos subraya la importancia de políticas y prácticas de



gestión que promuevan un clima laboral saludable y motivador en instituciones como la Municipalidad de Ollachea, como estrategia para mejorar el desempeño y la eficiencia organizacional.

Para la discusión de resultados del tercer objetivo específico del análisis, que evaluó el vínculo del clima institucional y competencias en la Municipalidad Distrital de Ollachea en 2023, los resultados revelan una asociación favorable y altamente relevante de ambos factores. Tanto el índice de asociación de Spearman=0,742, ( $p < 0,001$ ) como el valor Tau-b de Kendall=0,595, ( $p < 0,001$ ) indican que un clima empresarial favorable está vinculado significativamente con el progreso y aplicación de competencias entre los empleados municipales. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones previas que han destacado cómo un entorno laboral positivo y colaborativo facilita el crecimiento profesional y la adquisición de habilidades críticas para el desempeño laboral (Pérez et al., 2018). La literatura existente respalda la idea de que un clima organizacional saludable no solo aumenta la conformidad de trabajo, también fomenta la capacitación continua y el fortalecimiento de competencias necesarias para enfrentar desafíos y cumplir con los objetivos organizacionales. La significancia estadística de estos resultados subraya la relevancia de implementar políticas y prácticas que promuevan un clima institucional favorable en entidades públicas como la Municipalidad de Ollachea, como parte esencial del manejo de capital humano y el desarrollo empresarial.

Para la discusión de resultados del cuarto objetivo específico del estudio, que evaluó la conexión del clima institucional y los factores contextuales en la Municipalidad Distrital de Ollachea en 2023, los datos muestran una asociación favorable y altamente sustancial de ambos aspectos. Tanto el índice de asociación



de Spearman=0,764, ( $p < 0,001$ ) como el valor Tau-b de Kendall=0,624, ( $p < 0,001$ ) indican que un clima organizacional favorable está estrechamente relacionado con los factores contextuales dentro del entorno municipal. El descubrimiento coincide con investigaciones anteriores que han destacado cómo el clima organizacional influye en la adaptación y respuesta organizacional frente a los cambios y desafíos del contexto externo (Martínez et al., 2020). La literatura también sugiere que un clima institucional positivo puede facilitar la flexibilidad y la habilidad de la entidad para ajustarse a las circunstancias variables del mercado y del entorno político y social. La significancia estadística robusta de estos resultados subraya la importancia de considerar el ambiente empresarial como un factor crucial en el manejo estratégico de las entidades públicas, incluyendo estrategias que fortalezcan la resiliencia organizacional y mejoren la capacidad de respuesta frente a factores contextuales diversos.

Para la discusión de resultados del quinto objetivo específico del estudio, que evaluó la asociación del clima institucional y los resultados en la Municipalidad Distrital de Ollachea en 2023, los hallazgos indican una asociación positiva y altamente relevante de ambos aspectos. Tanto el índice de asociación de Spearman ( $r = 0,809$ ,  $p < 0,001$ ) como el valor Tau-b de Kendall ( $\tau_b = 0,662$ ,  $p < 0,001$ ) confirman que un ambiente organizacional positivo está estrechamente vinculado con mejores resultados en la gestión y operación municipal. Este resultado es consistente con investigaciones previas que han encontrado que el ambiente empresarial afecta de manera relevante el rendimiento y los logros organizacionales (González et al., 2021). Estudios anteriores han destacado cómo un clima positivo puede mejorar la eficiencia administrativa, promover la innovación, y mejorar la conformidad del consumidor y la comunidad. La



significancia estadística robusta de estos resultados subraya la importancia de fortalecer el clima organizacional como una estrategia clave para alcanzar metas y mejorar los resultados en entidades públicas como la Municipalidad de Ollachea, contribuyendo así al desarrollo integral y eficaz de las políticas y servicios municipales.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** En conclusión, la investigación logró determinar de manera significativa la conexión del clima institucional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ollachea durante 2023. Los análisis estadísticos demostraron una asociación favorable y fuertemente relevante de las variables, respaldada por un coeficiente de correlación de Spearman= 0.841, así como por el estadístico Tau-b de Kendall con un (p-valor = 0.000 < 0.05). Estos resultados destacan que un entorno institucional positivo está estrechamente vinculado con grados superiores de efectividad y rendimiento en las tareas laborales dentro del contexto municipal.

**SEGUNDA:** Para la conclusión del primer objetivo específico del análisis, que buscaba evaluar la asociación del clima institucional y el desempeño directamente relacionado con tareas en la Municipalidad Distrital de Ollachea en 2023, los descubrimientos fueron contundentes. Se encontró una correlación estadísticamente significativa del ambiente institucional y el rendimiento laboral, con un índice de asociación de Spearman=0.760, respaldado también por el valor Tau-b de Kendall con (p-valor = 0.000 < 0.05). Estos hallazgos indican que un clima organizacional positivo está positivamente asociado con el rendimiento efectivo en las tareas laborales dentro del contexto municipal de Ollachea, subrayando la relevancia de promover un entorno de trabajo favorable para optimizar la productividad y eficiencia en la administración pública.



**TERCERA:** Para la conclusión del segundo objetivo específico de la investigación, que evaluó la asociación del clima institucional y el comportamiento relacionado con el esfuerzo en la Municipalidad Distrital de Ollachea en 2023, los descubrimientos fueron concluyentes. Se encontró una correlación positiva y altamente significativa del ambiente institucional y el comportamiento relacionado con el esfuerzo, con un índice de asociación de Spearman de 0.741. Además, el valor Tau-b de Kendall tiene un (p-valor =  $0.000 < 0.05$ ). Estos hallazgos subrayan que un ambiente organizacional positivo no solo influye positivamente en el rendimiento laboral general, a su vez en el esfuerzo individual y colectivo de los empleados municipales, fortaleciendo así la capacidad organizativa para enfrentar desafíos y alcanzar metas estratégicas en el ámbito local.

**CUARTA:** Para la conclusión del tercer objetivo específico de la investigación, que evaluó la asociación del clima institucional y las competencias en la Municipalidad Distrital de Ollachea en 2023, los resultados fueron significativos y reveladores. Se encontró una asociación favorable y estadísticamente relevante del clima institucional y las competencias de los empleados municipales, con un coeficiente de índice de asociación= 0.742. El valor Tau-b de Kendall también confirmó esta relación positiva con un (p-valor =  $0.000 < 0.05$ ). Estos hallazgos indican que un clima organizacional positivo contribuye de manera significativa al crecimiento y refuerzo de las destrezas y competencias individuales de los empleados, mejorando así la



efectividad y eficiencia en la gestión municipal. Este resultado resalta la importancia de implementar políticas y prácticas que fomenten un entorno laboral positivo para el crecimiento profesional y el crecimiento organizacional en la administración pública local.

**QUINTA:** Para la conclusión del cuarto objetivo específico de la investigación, que evaluó la relación entre el clima institucional y los factores contextuales en la Municipalidad Distrital de Ollachea en 2023, los resultados fueron consistentes y significativos. Se encontró una correlación positiva y estadísticamente significativa del ambiente institucional y los factores contextuales, con un índice de asociación de Spearman = 0.764. El valor Tau-b de Kendall también mostró una correlación positiva ( $p\text{-valor}=0.000 < 0.05$ ). Estos hallazgos indican que un entorno organizacional positivo no solo influye en el desempeño individual y las competencias de los empleados, sino que también impacta positivamente en los factores ambientales y contextuales que afectan la eficiencia y la eficacia de la administración municipal. Este resultado subraya la relevancia de promover un contexto laboral favorable y cohesivo que apoye el desarrollo integral de la administración pública local y mejore la excelencia de atención ofrecida a la población.

**SEXTA:** Para la conclusión del quinto objetivo específico de la investigación, que evaluó la conexión del clima institucional y los resultados en la Municipalidad Distrital de Ollachea en 2023, los resultados fueron contundentes y relevantes. Se encontró una correlación positiva y altamente significativa del entorno institucional y los resultados



obtenidos, con un índice de asociación de Spearman = 0,809. Además, el valor Tau-b de Kendall corroboró esta relación significativa ( $p\text{-valor}=0.000 < 0.05$ ). Estos hallazgos indican que un ambiente institucional positivo está estrechamente vinculado con el logro de resultados exitosos y efectivos en la gestión municipal. Este resultado resalta la relevancia crucial de cultivar un entorno laboral positivo y motivador que no solo mejore el desempeño de los empleados, sino que también contribuya al logro de fines y propósitos estratégicos en la administración pública local.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Basado en los resultados que evidencian una correlación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ollachea durante 2023, se recomienda al Titular del Pliego, así como al Gerente Municipal a implementar políticas y programas orientados a fortalecer el clima organizacional. Esto incluye iniciativas como la mejora de la comunicación interna, la promoción de un liderazgo participativo, la capacitación continua del personal y el desarrollo de un entorno laboral que promueva la colaboración y el bienestar de los empleados. Además, se sugiere realizar evaluaciones regulares del ambiente de trabajo para identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias institucionales con el objetivo de optimizar el rendimiento y la efectividad de la gestión municipal, beneficiando así tanto al personal como a la comunidad servida.

**SEGUNDA:** Basado en los resultados que indican una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño directamente relacionado con tareas en la Municipalidad Distrital de Ollachea durante 2023, se recomienda al Gerente Municipal a implementar programas de mejora continua del clima organizacional en toda la institución. Esto incluye acciones como la formación de equipos de trabajo efectivos, la promoción de un ambiente de trabajo colaborativo y la consideración de las miserias específicas de los practicantes para optimizar su rendimiento. Además, es crucial establecer mecanismos regulares de retroalimentación y evaluación del clima laboral para



identificar áreas de oportunidad y fortalecer aún más la relación entre el entorno organizacional y el desempeño eficiente en las tareas diarias de la administración municipal.

**TERCERA:** Basado en los hallazgos que revelan una correlación positiva entre el clima institucional y el comportamiento relacionado con el esfuerzo en la Municipalidad Distrital de Ollachea durante 2023, se sugiere Al Gerente Municipal y al Sub Gerencia de Recursos Humanos a adoptar estrategias para reconocer y recompensar el esfuerzo y la dedicación de los empleados en todas las unidades orgánicas. Es fundamental establecer sistemas de incentivos que reconozcan el trabajo diligente y la contribución al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Asimismo, promover un ambiente de trabajo que valore y fomente el esfuerzo individual y colectivo puede fortalecer la motivación y el compromiso de los empleados, impactando positivamente en la productividad y eficiencia de la gestión municipal.

**CUARTA:** Basado en los hallazgos que muestran una correlación positiva entre el clima institucional y las competencias de los empleados en la Municipalidad Distrital de Ollachea durante 2023, se recomienda al Gerente Municipal y a la Sub Gerencia de Recursos Humanos a realizar iniciativas de formación profesional continuo. Es crucial invertir en la formación y capacitación del personal para fortalecer sus habilidades y competencias específicas requeridas para sus funciones. Además, es fundamental diseñar planes de carrera claros que permitan a los empleados mejorar y actualizar sus habilidades en consonancia con las necesidades cambiantes de la administración



municipal. Fomentar un ambiente de aprendizaje y crecimiento profesional no solo contribuirá a mejorar la calidad del servicio público, que además fortalecerá el compromiso y la satisfacción laboral de los empleados.

**QUINTA:** Basado en los resultados que destacan una correlación positiva entre el clima institucional y los factores contextuales en la Municipalidad Distrital de Ollachea durante 2023, se aconseja al Titular del Pliego y al Gerente Municipal a adoptar estrategias para optimizar el entorno físico y organizacional. Esto incluye acciones como la optimización de los recursos físicos, la creación de espacios de trabajo ergonómicos y funcionales, y la optimización de los procedimientos organizacionales para facilitar la colaboración y la efectividad. Además, es crucial promover una cultura empresarial que aprecie la inclusión, la diversidad y la salud de los trabajadores, generando de esta manera un entorno favorable para el desarrollo personal y profesional, y fortaleciendo la cohesión y efectividad del equipo municipal.

**SEXTA:** Basado en los resultados que muestran una conexión positiva y relevante del clima institucional y los resultados obtenidos en la Municipalidad Distrital de Ollachea durante 2023, se recomienda al Gerente Municipal a implementar estrategias orientadas a la optimización continua de los procedimientos y la gestión de proyectos. Es fundamental establecer sistemas de monitoreo y evaluación rigurosos que faciliten la medición eficaz del efecto de las acciones del municipio. Asimismo, fomentar la innovación y la



eficacia en la realización de proyectos mediante la adopción de tecnologías y prácticas modernas puede optimizar los recursos y garantizar la consecución exitosa de los objetivos institucionales. Fortalecer la planificación estratégica y la coordinación interdepartamental también puede contribuir significativamente a maximizar los resultados y satisfacer las escaseces de la comunidad de forma eficiente y sostenible.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre (2022). *Clima institucional: una revisión bibliográfica*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280-1290.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1578](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578)
- Aguirre, L. (2022). *Clima institucional: Una revisión bibliográfica*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), Article 1.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1578](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578)
- Alemán, D. (2020). *Liderazgo transformacional y clima institucional en la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes, 2018*. Universidad Nacional de Tumbes.  
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2054>
- Bass, BM (1985). *Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas*. Prensa Libre.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), Article 1.  
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Cahuapaza, J. (2020). *Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno*. Ñawparisun - Revista de Investigación Científica, 2(2), Article 2.  
<https://www.unaj.edu.pe/revista/index.php/vpin/article/view/94>
- Campbell, JP (1990). *Modelado del problema de predicción del desempeño en psicología industrial y organizacional*. En M. D. Dunnette y L. M. Hough (Eds.), *Manual de psicología industrial y organizacional* (2ª ed., Vol. 1, págs. 687-732). Prensa de Psicólogos Consultores.



- Carlos, C., Camacho, F., Sempértégui, R., y Ríos, L. (2023). *Clima institucional y desempeño laboral de los servidores del SIS- UDR en Amazonas*. Alpha Centauri, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.47422/ac.v4i1.137>
- Castellano, N., y López, E. (2021). *Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral*. Visión de futuro, 25(1), 75-90. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.01.003.es>
- Cepeda, M. (2021). *Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Otavalo* [BachelorThesis]. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/10939>
- Deal & Kennedy (1982). *Culturas corporativas: Los ritos y rituales de la vida corporativa*. Addison-Wesley.
- Eisenberger et al., (1986). *Apoyo organizacional percibido*. Revista de Psicología Aplicada, 71(3), 500-507. doi:10.1037/0021-9010.71.3.500
- Golondrino, K., y Soto, S. (2022). *Factores del clima organizacional que afectan el desempeño laboral de los trabajadores*. [https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2473/FACTORES\\_CLIMA\\_ORGANIZACIONAL\\_QUE\\_AFECTAN\\_DESEMPE%C3%91O\\_LABORAL\\_TRABAJADORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2473/FACTORES_CLIMA_ORGANIZACIONAL_QUE_AFECTAN_DESEMPE%C3%91O_LABORAL_TRABAJADORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- González & Martínez (2021). *Impacto del clima organizacional en los resultados organizacionales en municipios de América Latina*. Gestión Pública, 78(2), 234-249.
- González & Pérez (2019). *Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral en el sector público: Evidencia empírica en municipios españoles*. Revista de Administración Pública, 48(3), 567-581.



- Guion, RM (1976). *Pruebas de personal*. En M. D. Dunnette (Ed.), Manual de psicología industrial y organizacional (págs. 359-412). Rand McNally.
- Hackman & Oldham (1980). *Rediseño del trabajo*. Addison-Wesley.
- Halpin & Croft (1963). *El clima organizacional de las escuelas*. Midwest Administration Center of the University of Chicago.
- Halpin (1966). *Teoría e investigación en administración*. Macmillan.
- Hernández & Pérez (2020). *Impacto del clima organizacional en la productividad laboral: Un estudio empírico en empresas del sector público*. Revista de Gestión y Estrategia, 34(2), 45-58.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Herzberg, F. (1959). *La motivación para trabajar*. John Wiley e hijos.
- Herzberg, F. (1968). *Una vez más: ¿Cómo se motiva a los empleados?* Revisión de negocios de Harvard, 46(1), 53-62.
- Huamán, A. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en una Caja Municipal*. INNOVA Research Journal, 8(2), Article 2.  
<https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2276>
- Jacho (2021). *Impacto del clima institucional en la eficacia docente: Un estudio en contextos educativos*. Revista de Educación y Desarrollo, 30(2), 45-58.
- Jacho, M. (2021). *Relación entre clima laboral y el nivel de desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del Distrito San Miguel en el año 2019*. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/5763>
- Kerlinger & Lee (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. (4a ed.). McGraw-Hill.



- Kreps (2011). *La comunicación en las organizaciones: habilidades básicas y modelos de conversación* (2ª ed.). Praeger.
- Lawler (1973). *Motivación en las organizaciones de trabajo*. Brooks/Cole Publishing Company.
- Litwin & Stringer (1968). *Motivación y clima organizacional*. División de Investigación, Escuela de Administración de Negocios, Universidad de Harvard.
- Locke y Latham (1990). *Una teoría del establecimiento de objetivos y el desempeño de tareas*. Prentice Hall.
- Martínez & González (2020). *Clima organizacional y adaptación al cambio en el sector público: Evidencia empírica en municipios de América Latina*. Revista de Administración Pública, 50(3), 456-472.
- Mestas (2022). *Clima Institucional y desempeño laboral del personal de la Universidad Privada San Carlos SAC de Puno, período 2022*.  
<http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/382>
- Meyer y Allen (1991). *Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional*. Revisión de la gestión de recursos humanos, 1(1), 61-89.
- Mintzberg (1980). *Estructuras en cinco: Diseñando organizaciones eficaces*. Prentice-Hall.
- Montejo, A. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luyando—2021*. Universidad de Huánuco.  
<http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/3049>
- Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W., y Wong, W. (2019). *Organizational Climate and Work Style: The Missing Links for Sustainability of Leadership*



*and Satisfied Employees. Sustainability, 11(1), Article 1.*

<https://doi.org/10.3390/su11010125>

Paredes (2022). *Calidad de la comunicación y relaciones interpersonales en el entorno laboral: Su efecto en la satisfacción y productividad de los docentes. Gestión Educativa, 15(1), 123-137.*

Paredes, M. (2022). *El clima Institucional y su influencia en el desempeño docente del IESTP Pedro Vilcapaza Azángaro. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/7334>*

Pérez et al., (2018). *Clima organizacional y desarrollo de competencias en el sector público: Un estudio empírico en municipios de Colombia. Revista Latinoamericana de Administración Pública, 27(2), 189-204.*

Quispe (2022). *Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa secundaria Puno, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99572>*

Quispe, R. (2022). *Gestión municipal y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de Los Olivos – Lima, 2021 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80652>*

Rabina, R., Tobar, L., y Nuñez, E. (2019). *HAPPINESS MANAGEMENT AND CREATIVITY IN THE XXI CENTURY: INTANGIBLE CAPITALS AS A SOURCE OF INNOVATION, COMPETITIVENESS AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT (pp. 55-69).*

Ramírez, C. (2022). *Influencia del clima institucional en el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas Secundarias del Distrito de San Miguel Provincia de La Mar-2018. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/7641>*



- Ramírez, L. (2022). *Clima organizacional positivo y efectividad laboral: Evidencia en educadores de instituciones públicas*. *Revista de Gestión Pública*, 25(3), 78-92.
- Rivas, H., y Perero, S. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. *Revista Scientific*, 3(7), Article 7. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Robbins y Judge (2019). *Comportamiento organizacional* (18ª ed.). Pearson.
- Sánchez, B., Courel, J., Sánchez, C., Valero, A., y Gómez, A. (2020). *El modelo de responsabilidad personal y social a través del deporte: Revisión bibliográfica. Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, 37, 755-762.
- Schein, E. H. (2010). *Cultura organizacional y liderazgo* (4ª ed.). Jossey-Bass.
- Schneider & Snyder (1975). *Clima organizacional: Un ensayo*. *Personnel Psychology*, 28(1), 15-28.
- Schneider, B. (1975). *Climas organizacionales: Un ensayo*. *Personnel Psychology*, 28(4), 447-479. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01390.x>
- Suarez, L. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de Ferreñafe*. Repositorio Institucional - UCV. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3374501>
- Suharto, Suyanto, y Hendri, N. (2019). *The impact of organizational commitment on job performance*. <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/44791>
- Tannenbaum, SI y Yukl, G. (1992). *Formación y Desarrollo en las Organizaciones de Trabajo*. *Revista Anual de Psicología*, 43, 399-441. doi: 10.1146/annurev.ps.43.020192.002151



Tauber, F. (2020). *Convicción y compromiso. Maíz.*

<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/104859>

Vroom, VH (1964). *Trabajo y motivación.* John Wiley e hijos.



## ANEXOS



Matriz de consistencia

TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLLACHEA, 2023

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el clima institucional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023?	Determinar la relación entre el clima institucional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.	Existe una relación directa entre el clima institucional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.	<b>Variable 1:</b> <b>CLIMA INSTITUCIONAL</b> 1. Estructura 2. Responsabilidad 3. Recompensa 4. Riesgo 5. Calidez del ambiente 6. Conflictos 7. identidad  <b>Variable 2:</b> <b>DESEMPEÑO LABORAL</b> 1. Desempeño directamente relacionado con tareas 2. Comportamiento relacionado con el esfuerzo 3. Competencias 4. Factores contextuales 5. Resultados	<b>ENFOQUE</b> Cuantitativo  <b>MÉTODO:</b> Deductivo  <b>TIPO:</b> Aplicado  <b>NIVEL:</b> Correlacional  <b>DISEÑO:</b> No experimental.  <b>POBLACIÓN:</b> La población la población de estudio está compuesta por los empleados o trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ollachea durante el año 2023. Esto asciende a 60 personas.  <b>MUESTRA</b> De acuerdo a la fórmula es de 52 personas.  <b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:</b>  <b>TECNICA:</b> Encuesta  <b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		
a. ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño directamente relacionado con tareas en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023?  b. ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y comportamiento relacionado con el esfuerzo en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023?  c. ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y competencias en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023?  d. ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y los factores contextuales en la	1. Evaluar la relación entre el clima institucional y el desempeño directamente relacionado con tareas en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.  2. Evaluar la relación entre el clima institucional y comportamiento relacionado con el esfuerzo en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.  3. Evaluar la relación entre el clima institucional y competencias en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.  4. Evaluar la relación entre el clima institucional y los factores contextuales en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.	a. Existe una relación directa entre el clima institucional y el desempeño directamente relacionado con tareas en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.  b. Existe una relación directa entre el clima institucional y comportamiento relacionado con el esfuerzo en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.  c. Existe una relación directa entre el clima institucional y competencias en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023  d. Existe una relación directa entre el clima institucional y los factores contextuales en la		



<p>Municipalidad distrital de Ollachea, 2023?</p> <p>e. ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y los resultados en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023?</p>	<p>5. Evaluar la relación entre el clima institucional y los resultados en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.</p>	<p>Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.</p> <p>e. Existe una relación directa entre el clima institucional y los resultados en la Municipalidad distrital de Ollachea, 2023.</p>		
---	--	--	--	--



### Matriz de datos

ESTADÍSTICA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 35 de 35 variables

	id	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	P01	P02	P03	P04	P05
1	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4
2	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
6	3	1	3	1	1	3	1	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2
7	1	2	2	1	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1
8	3	3	5	4	3	5	4	3	4	5	4	3	3	3	3	5	4	3	5	4
9	1	2	2	2	3	1	2	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	3	1	2
10	1	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	1	3	4	5	4	3	4	4
11	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4
12	1	1	2	3	1	2	3	2	3	1	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2
13	3	2	1	1	2	2	2	1	3	1	3	2	1	3	1	3	2	3	2	3
14	1	2	2	3	1	3	1	3	2	3	2	3	1	2	2	3	1	3	1	3
15	4	4	3	4	5	4	5	5	3	4	5	3	4	4	3	4	5	4	5	4
16	5	5	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	5	5	5	3	3	4	3	3
17	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4
18	3	2	1	2	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3	2
19	4	3	3	5	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5	5	3	3	4	5	5
20	5	3	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	5
21	5	5	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	5	4	5
22	3	3	4	5	4	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	3	5	3	4
23	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
24	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
25	1	2	3	2	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1	3	1
26	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5
27	3	3	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	1	2	3	3	2	2	3	2
28	3	3	1	1	1	3	1	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	1	2
29	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
31	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

ESTADÍSTICA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 35 de 35 variables

	id	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	P01	P02	P03	P04	P05
25	1	2	3	2	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	3	1
26	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5
27	3	3	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	1	2	3	3	2	2	3	2
28	3	3	1	1	1	3	1	2	3	1	3	2	3	3	3	3	1	1	1	2
29	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
31	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4
32	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
33	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
34	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
35	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	1	3	1	1
36	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	1	1	3	3	3	1	1	2	2	3
37	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
38	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5
39	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
40	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
41	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
42	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5
43	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
45	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5
46	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4
47	3	2	3	3	2	2	1	2	1	1	3	2	3	2	3	3	2	2	1	1
48	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	3	2	1	2	2
49	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	1	1	1	2
50	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
51	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4
52	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
53																				
54																				
55																				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON



**Instrumento (s) de investigación**

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

El siguiente cuestionario tiene como propósito conocer el CLIMA INSTITUCIONAL en relación con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Ollachea, 2023. Por favor, marque cada una de las siguientes proposiciones de la manera más objetiva y verídica posible. Agradecemos de antemano su colaboración, la cual es fundamental para este estudio.

1. Totalmente en desacuerdo	en	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo			5. Totalmente de acuerdo

DIMENSIONES	Escala Likert				
	1	2	3	4	5
<b>Estructura</b>					
1. ¿Qué tan claro percibe usted sus roles dentro de la Municipalidad Distrital de Ollachea?					
2. En su opinión, ¿qué tan formalizados están los procedimientos en la Municipalidad Distrital de Ollachea?					
<b>Responsabilidad</b>					
3. ¿En qué medida tiene autonomía para tomar decisiones en su trabajo en la Municipalidad Distrital de Ollachea?					
4. ¿Siente usted un fuerte sentido de pertenencia hacia la Municipalidad Distrital de Ollachea?					
<b>Recompensa</b>					
5. ¿Considera que la distribución de incentivos en la Municipalidad Distrital de Ollachea es equitativa?					
6. ¿Se siente usted adecuadamente reconocido por sus logros en la Municipalidad Distrital de Ollachea?					
<b>Riesgo</b>					



7. ¿Dispone usted de suficiente libertad para proponer e implementar nuevas ideas en la Municipalidad Distrital de Ollachea?					
8. ¿Existe en la Municipalidad Distrital de Ollachea una cultura de tolerancia al error?					
<b>Calidez del ambiente</b>					
9. ¿Cómo calificaría usted el nivel de respeto entre colegas en la Municipalidad Distrital de Ollachea?					
10. ¿Recibe usted apoyo emocional de sus colegas en la Municipalidad Distrital de Ollachea?					
<b>Conflictos</b>					
11. ¿Cómo percibe usted la gestión de desacuerdos en la Municipalidad Distrital de Ollachea?					
12. ¿Con qué frecuencia se dan confrontaciones constructivas para resolver problemas en la Municipalidad Distrital de Ollachea?					
<b>Identidad</b>					
13. ¿Se identifica usted con los valores organizacionales de la Municipalidad Distrital de Ollachea?					
14. ¿Siente que comparte un sentido de misión con sus colegas en la Municipalidad Distrital de Ollachea?					



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

El siguiente cuestionario tiene como propósito conocer el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ollachea durante el año 2023. Le agradecemos de antemano su colaboración, ya que su participación es fundamental para este estudio. Por favor, marque cada una de las siguientes afirmaciones de manera objetiva y precisa.

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo		5. Totalmente de acuerdo

DIMENSIONES	Escala Likert				
	1	2	3	4	5
<b>Desempeño directamente relacionado con la tarea</b>					
15. ¿En qué medida cumple usted con los plazos establecidos en la Municipalidad Distrital de Ollachea?					
16. ¿Qué tan precisa es su ejecución de las actividades en la Municipalidad Distrital de Ollachea?					
<b>Comportamiento relacionado con el esfuerzo</b>					
17. ¿Qué tan dedicado está usted durante las horas de trabajo en la Municipalidad Distrital de Ollachea?					
18. ¿Con qué frecuencia muestra iniciativa para realizar tareas adicionales en la Municipalidad Distrital de Ollachea?					
<b>Competencias</b>					
19. ¿Qué tan actualizados mantiene usted sus conocimientos técnicos en la Municipalidad Distrital de Ollachea?					
20. ¿Qué tan hábil se considera usted para resolver problemas complejos en la Municipalidad Distrital de Ollachea?					
<b>Factores contextuales</b>					
21. ¿En qué medida tiene acceso a recursos adecuados para realizar su trabajo en la Municipalidad Distrital de Ollachea?					



22. ¿Recibe usted suficiente apoyo de sus superiores para su desarrollo profesional en la Municipalidad Distrital de Ollachea?					
<b>Resultados</b>					
23. ¿En qué medida logra usted los objetivos específicos de su departamento en la Municipalidad Distrital de Ollachea?					
24. ¿Qué tanto contribuye usted al éxito de los proyectos organizacionales en la Municipalidad Distrital de Ollachea?					

*¡Muchas gracias, por su colaboración!*



### Validez del instrumento

#### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

#### ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título de la tesis: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLLACHEA, 2023

#### I. REFERENCIAS

NOMBRE DEL EXPERTO : Apolina Flores Lucana

PROFESIÓN : LIC EN ADMINISTRACIÓN

CARGO ACTUAL : Directa EP

GRADO ACADÉMICO : DOCTOR

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1 = Deficiente. 2=Regular. 3 = Buena. 4 = Muy buena. 5= Excelente.

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables				X	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación				X	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices					X
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación					X
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación				X	

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

Coeficiente de valorización porcentual,  $C = \text{Total}/50 = .45.....$

#### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

#### IV. RESOLUCIÓN

Aprobado ( $C > 75\% = 0,75$ )

Desaprobado ( $C < 75\% = 0,75$ )

Lugar y fecha: 19 de octubre del 2023

[Firma]

Firma

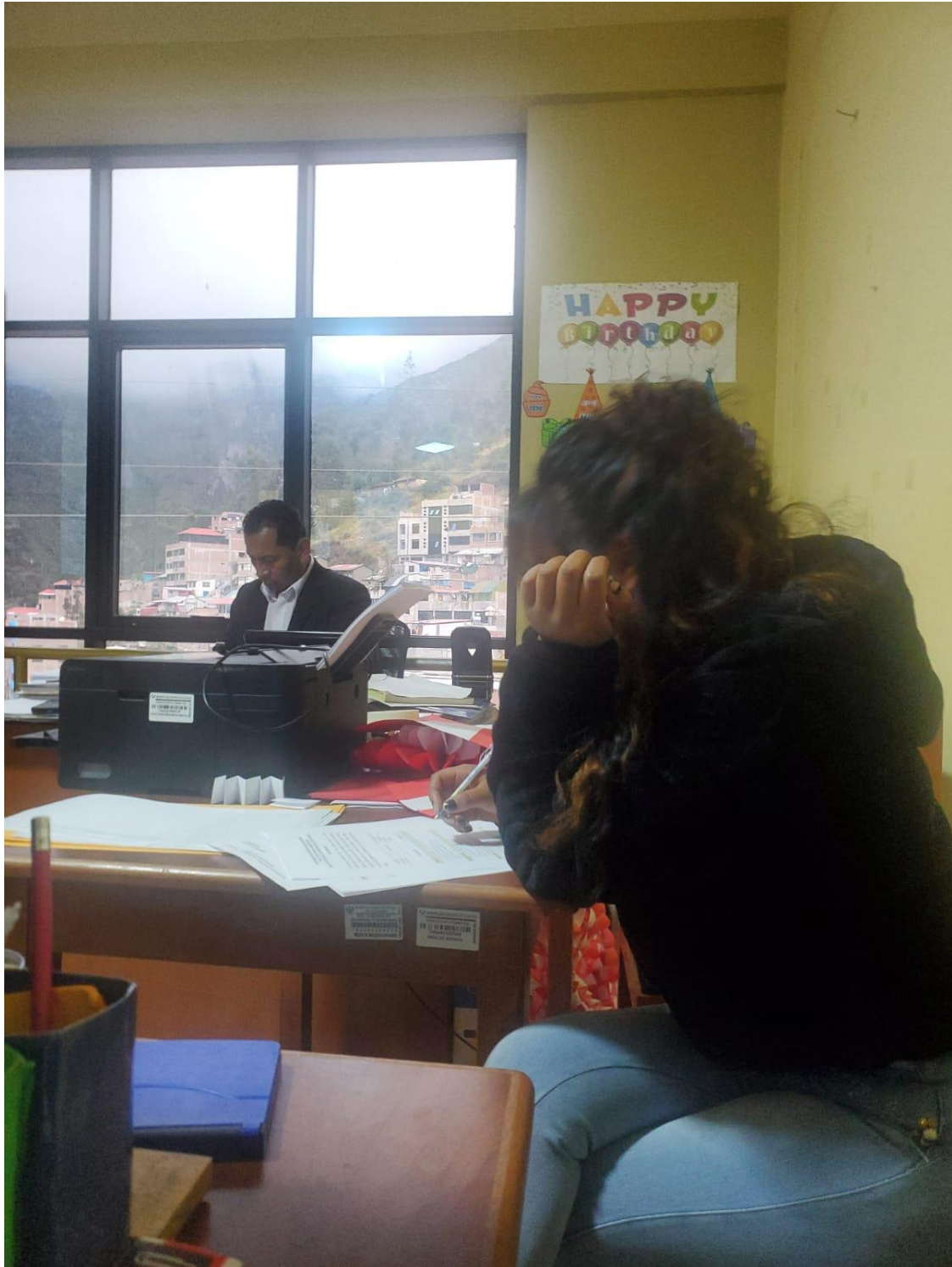
DNI N° 23901593

N° Celular 991303905

Evidencias de recojo de datos











ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 15-11-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Jeni Sarai Aurea Pizarro  
Dirección: Jr. Bellavista S/N Distrito de Ollachea  
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 73355148  
Teléfono: 925847304 email: Jennysharai23@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_  
Dirección: \_\_\_\_\_  
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_  
Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Facultad de Ciencias Administrativas  
Escuela Profesional o Mención: Administración y Gestión Pública  
Título o Grado Académico a optar: Licenciada en Administración y Gestión Pública  
Asesor: Dr. Roberto Payé Colquehuanca

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:  
Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: Clima Institucional y Desempeño Laboral en la Municipalidad  
Distrital de Ollachea, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Desempeño, Institucional, Municipio

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1,2?</sup>  
Asesoría técnica

<sup>1</sup> 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, entré otros relacionados.  
<sup>2</sup> 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

Línea de investigación: Administración Pública (5909- UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

15 de Noviembre del 2024

Fecha