



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING



**INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA GENERAL
DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE ACORA, 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. GUSTAVO ANDRE ALARCON CASTILLO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

JULIACA - PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING


**INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA GENERAL
DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE ACORA, 2025**


TESIS PRESENTADA POR


Bach. GUSTAVO ANDRE ALARCON CASTILLO


**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

SEGUNDO MIEMBRO : 
Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

ASESOR DE TESIS : 
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 UNESCO)



**UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**

RESOLUCIÓN N°407-2025-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 12 de diciembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 12550, presentado por **GUSTAVO ANDRE ALARCON CASTILLO**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA, 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, 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 Marketing**.

CONSIDERANDO:

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

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **GUSTAVO ANDRE ALARCON CASTILLO**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, 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. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- * 1er. MIEMBRO : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

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

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : lunes, 15 de diciembre de 2025
- * Hora : 9: 00 a.m

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

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

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



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
DECANATO
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



RESOLUCIÓN N° 840-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 17 de noviembre 2025

VISTOS:

El Expediente 2025-CU-11236 de fecha 11 de noviembre, del **Bach. GUSTAVO ANDRE ALARCON CASTILLO**, 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 Marketing**.

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. GUSTAVO ANDRE ALARCON CASTILLO**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA, 2025**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

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 Marketing**, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. **ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

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: **INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA, 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. GUSTAVO ANDRE ALARCON CASTILLO**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** al Dr. **ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

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



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Paye Colquehuancza
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



RESOLUCIÓN N° 667-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 01 de octubre 2025

VISTOS:

El Expediente: **2025-CU-10517** de fecha 27 de setiembre del 2025, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**.

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. GUSTAVO ANDRE ALARCON CASTILLO**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA, 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

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

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

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. **ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA, 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. GUSTAVO ANDRE ALARCON CASTILLO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al Dr. **ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Payé Colquehuanca
DIRECCIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

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



18% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 14% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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



LOS DATOS PROPORCIONADOS BAJO RESPONSABILIDAD DEL ESTUDIANTE

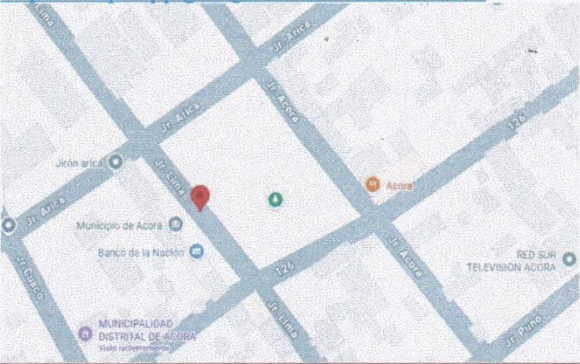


Metadatos complementarios - UANCV

TITULO TESIS	
INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA, 2025	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	Gustavo Andre Alarcon Castillo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70551519
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-8063-2584
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Enrique Genaro Apaza Chirinos
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02413103
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8602-3219
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Leopoldo Wenceslao Condori Cari
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Benigno Callata Quispe
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Roberto Payé Colquehuanca
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441



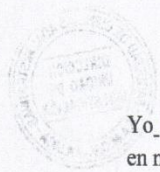
LOS DATOS PROPORCIONADOS BAJO RESPONSABILIDAD DEL ESTUDIANTE

Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACION PUBLICA (5909 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: Municipalidad Distrital de Acora</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Acora</p> <p>Latitud: -15.97370 Longitud: -69.79782</p> <p>Url Maps https://maps.app.goo.gl/zbn4aU6xiSn518Lb8</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Octubre 2025
URL de disciplinas OCDE.	<p>Administración Publica https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00</p> <p>Teoría Organizacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Roberto Pavez Colquehuanca
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo GUSTAVO ANDRE ALARCON CASTILLO... identificado con DNI Nro. 70551519 en mi condición de egresado de:

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

ADMINISTRACION Y MARKETING

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

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA, 2025

Asesorado por: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

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.

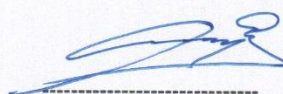
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

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 18 de DICIEMBRE del 2025


FIRMA ASESOR


FIRMA TESISTA



Huella



DEDICATORIA

A mi querida madre, por tanto sacrificio, cada una de las palabras de aliento y por creer en mí incluso cuando yo dudaba. Tu fortaleza, tu amor incondicional y tu apoyo infinito han sido mi motor en este largo camino. Este logro es tan tuyo como mío y es el fruto de tu esfuerzo y la prueba de que eres mi mayor bendición.



AGRADECIMIENTO

A mis amados padres, Elby y John, mi primer y más grande ejemplo y el cimiento de mis valores.

A mi compañera de vida Shyrley, por ser mi refugio. Tu amor inquebrantable, tu paciencia y tu fe en mí han sido mi motor en los días más difíciles.

Y a mis amados hijos, Alessandro y Adriano, mi inspiración y la razón más grande de mi vida. Son mi fuerza, mi alegría y el verdadero sentido de este logro. Cada línea de esta investigación está dedicada a la esperanza de un futuro mejor para ustedes Gracias por hacerme el hombre más afortunado del mundo.



ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

El Problema

1.1.	Planteamiento del Problema	14
1.2.	Delimitación de la Investigación	16
1.2.1.	Delimitación Espacial	16
1.2.2.	Delimitación Temporal	16
1.2.3.	Delimitación Social	16
1.2.4.	Delimitación Temática	17
1.3.	Formulación del Problema	18
1.3.1.	Problema General	18
1.3.2.	Problemas Específicos	18
1.4.	Justificación	18
1.4.1.	Justificación Teórica	18
1.4.2.	Justificación Práctica	19
1.4.3.	Justificación Metodológica	19
1.4.4.	Justificación Social	20



CAPÍTULO II

Objetivos

2.1.	Objetivo General _____	21
2.2.	Objetivos Específicos _____	21

CAPÍTULO III

Marco Teórico Referencial

3.1.	Antecedentes De La Investigación _____	22
3.1.1.	Antecedentes Internacionales _____	22
3.1.2.	Antecedentes Nacionales _____	24
3.1.3.	Antecedentes Locales _____	26
3.2.	Bases Teóricas _____	28
3.2.1.	Clima Organizacional _____	28
3.2.2.	Desempeño Laboral _____	30
3.2.3.	Relación e Influencia entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral	31
3.2.4.	Modelos y Teorías Relevantes _____	32
3.2.4.1.	Teorías de Clima Organizacional _____	32
3.2.4.2.	Modelos de Evaluación _____	33
3.3.	Marco Conceptual _____	34

CAPÍTULO IV

Hipótesis y Variables

4.1.	Hipótesis _____	36
4.1.1.	Hipótesis General _____	36



4.1.2. Hipótesis Específicas	36
4.2. Variables	37
4.2.1. Variable Independiente	37
4.2.2. Variable Dependiente	37
4.2.3. Operacionalización de Variables	38

CAPÍTULO V

Procedimiento Metodológico de la Investigación

5.1. Enfoque de Investigación	39
5.2. Métodos Aplicados a la Investigación	39
5.3. Tipo de la Investigación	40
5.4. Nivel De Investigación	40
5.5. Diseño de Investigación	40
5.6. Población y Muestra	41
5.6.1. Población	41
5.6.2. Muestra	41
5.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	41
5.7.1. Técnica	41
5.7.2. Instrumento	41
5.8. Confiabilidad y Validez del Instrumento	42
5.8.1. Confiabilidad	42
5.8.2. Validez	42
5.9. Procedimiento De Tratamiento De Datos	42
5.9.1. Coordinación Institucional	42
5.9.2. Aplicación de Encuestas	42
5.9.3. Devolución y Revisión	43
5.9.4. Digitación y Organización de Datos	43
5.10. Contrastación de Hipótesis	43



5.10.1.Hipótesis General (HG)	43
5.10.2.Hipótesis Específicas	44

CAPÍTULO VI

Resultados y Discusión

6.1. Resultados Descriptivos	47
6.2. Resultados Inferenciales:	49
6.2.1. Tabla de Niveles de Correlación	49
6.3. Discusión de Resultados	54
6.3.1. Implicaciones Teóricas y Prácticas	56
6.3.2. Limitaciones y Comparación con Antecedentes	56
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS	61
ANEXOS	64
ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTECIA	65
ANEXO 2 MATRIZ DE DATOS	66
ANEXO 3 INSTRUMENTO	67
ANEXO 4 EVIDENCIAS	69



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables _____	38
Tabla 2 Resultado (HG) _____	44
Tabla 3 Resultado (HE1) _____	45
Tabla 4 Resultado (HE2) _____	45
Tabla 5 Resultado (HE3) _____	46
Tabla 6 Estadísticos Descriptivos de las Dimensiones del Clima Organizacional y Desempeño Laboral _____	48
Tabla 7 Matriz de Correlación de Spearman _____	50
Tabla 8 Matriz de Correlación específica 1 de Spearman _____	51
Tabla 9 Matriz de Correlación Específica 2 de Spearman _____	52
Tabla 10 Matriz de Correlación Específica 3 de Spearman _____	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Gráfico de Dispersión para Correlación General _____	50
Figura 2 Gráfico de Dispersión para Correlación Específica 1 _____	51
Figura 3 Gráfico de Dispersión para Correlación Específica 2 _____	52
Figura 4 Gráfico de Dispersión para Correlación Específica 3 _____	53



RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue establecer el impacto que tiene el clima organizacional en la productividad de los trabajadores de la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora durante el año 2025. Este estudio, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, utilizó una metodología correlacional y transversal. Para ello, se aplicaron encuestas a todo el personal administrativo de la oficina, un censo de la población total. Los datos se analizaron con software estadístico para evaluar la relación entre ambas variables. Se anticipó una correlación positiva y significativa, lo que sugirió que un ambiente de trabajo favorable influye directamente en un mayor rendimiento. Los resultados demostraron que un buen clima organizacional se relaciona con una mayor eficiencia, el uso efectivo de recursos y el logro de los objetivos institucionales. Las conclusiones de este estudio buscaron aportar una mejor comprensión sobre la importancia del ambiente laboral como factor clave para optimizar la productividad y la eficacia del personal en el sector público.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, administración pública, motivación, relaciones interpersonales.



ABSTRACT

The objective of this research was to establish the impact of organizational climate on the productivity of employees at the General Administration Office of the Acora District Municipality during 2025. This study, with a quantitative approach and a non-experimental design, used a correlational and cross-sectional methodology. Surveys were administered to all administrative staff of the office, representing a census of the entire population. The data were analyzed using statistical software to evaluate the relationship between the two variables. A positive and significant correlation was anticipated, suggesting that a favorable work environment directly influences higher performance. The results demonstrated that a positive organizational climate is related to greater efficiency, the effective use of resources, and the achievement of institutional objectives. The conclusions of this study sought to contribute to a better understanding of the importance of the work environment as a key factor in optimizing the productivity and effectiveness of personnel in the public sector.

Keywords: Organizational climate, job performance, public administration, motivation, interpersonal relationships.



INTRODUCCIÓN

El clima organizacional se ha vuelto un elemento crucial para el éxito y la sostenibilidad de cualquier entidad. No se trata solo de un conjunto de condiciones físicas, sino de un complejo ambiente psicológico y social que moldea el comportamiento de los trabajadores y, por ende, su productividad y desempeño laboral (Chiavenato, 2019; Méndez, 2006; Orellana, 2019). La impresión que el personal tiene sobre su ambiente de trabajo, implicando aspectos como la autonomía individual, la claridad de los objetivos, las recompensas, la supervisión, la comunicación y las relaciones interpersonales, interviene directamente en su motivación, compromiso, así como en la consecución de las metas institucionales (Campbell, 1970; Palma, 2004; Robles & Judge, 2019; Yamarú, como se citó en González & Morales, 2020). En un contexto de creciente competitividad e inestabilidad global, mantener un ambiente laboral saludable y estimulante se ha convertido en una preocupación primordial para los directivos, conscientes de que el activo más importante para cualquier empresa, es el recurso humano (ESAN, 2020; Pinedo & Delgado, 2020).

A nivel nacional y local, diversas investigaciones han resaltado la importancia de este fenómeno en el sector público. Estudios previos han revelado que un entorno de trabajo deficiente, caracterizado por problemas de comunicación, falta de oportunidades de desarrollo, incentivos limitados y sobrecarga de responsabilidades, originan insatisfacción y afectan negativamente el rendimiento de los trabajadores (Salinas, 2020; Sánchez, 2023; Valdivia, 2014; Alejos, 2022; Ibárcena, 2020). Por el contrario, un clima organizacional positivo se asocia con un mayor compromiso, eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las responsabilidades (Ayala, 2021; Bustamante et al., 2023; Yarleque, 2022; Yarasca, 2022). En el ámbito de las



municipalidades, donde la calidad del servicio a la ciudadanía es fundamental, entender el valor del clima organizacional y su repercusión en el desempeño laboral resulta imperativo (Alfaro, 2022; Bustos, 2018; Palomino Alarcón, 2023). Si bien se ha reconocido que un porcentaje considerable de trabajadores en Perú considera que el ambiente laboral impacta significativamente en su rendimiento (Andina, Agencia Peruana de Noticias, 2020), persisten desafíos específicos en entidades públicas, como la Municipalidad Distrital de Acora, que requieren un análisis profundo para optimizar la labor de sus colaboradores.

La presente investigación, titulada "Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora, 2025", se justifica desde múltiples perspectivas. Teóricamente, buscó ampliar el conocimiento científico en el campo de la administración pública, validando o refutando las teorías existentes sobre la relación entre el entorno de trabajo y la productividad individual, además de servir como una valiosa fuente de información para futuras indagaciones (Hernández et al., 2018; Pinedo & Delgado, 2020). Desde una perspectiva práctica, se posibilitó que los resultados identifiquen áreas de mejora concretas en su Oficina General de Administración, posibilitando la implementación de estrategias dirigidas a fomentar un entorno laboral más saludable y motivador. Esto, a su vez, se espera que impulse una ejecución de tareas más eficiente, un uso más efectivo de recursos y la consecución de las metas institucionales, traduciéndose en un servicio público de mayor calidad para la comunidad (Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, 2024,). Metodológicamente, el estudio se adhiere a un enfoque estructurado y basado en datos, empleando un diseño de investigación robusto que asegura la fiabilidad y validez de las conclusiones, sentando precedentes para futuros análisis cuantitativos



o mixtos en contextos similares (Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, 2024).

El propósito general de esta investigación fue establecer cómo el clima organizacional afecta la manera en que los empleados de la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora durante el año 2025, realizan su trabajo.

Para abordar este propósito, la investigación adoptó un enfoque cuantitativo, caracterizado por la recolección y análisis de datos numéricos para establecer patrones de comportamiento y validar hipótesis (Hernández et al., 2014; Morante Muro, 2018). Se empleó un diseño no experimental de tipo correlacional y transversal (Hernández, S, 2018; Morante Muro, 2018; Palomino Alarcón, 2023). Esto implica observar las variables sin manipulación directa, analizando su grado de asociación en un único momento temporal (Hernández et al., 2014; Palomino Alarcón, 2023). Los encuestados fueron los empleados administrativos de la Municipalidad Distrital de Acora, y para obtener información se empleó la encuesta como método, que consistió en cuestionarios estandarizados para medir las percepciones acerca del desempeño laboral y el clima organizacional (Morante Muro, 2018; Palomino Alarcón, 2023).

El presente informe se organiza en una serie de capítulos que facilitan su comprensión. Inicialmente, se expone el planteamiento del problema, seguido por los objetivos, posteriormente el marco teórico que fundamenta la investigación. Consecutivamente se detalla la metodología utilizada, que abarca el diseño del estudio, la población y la muestra, además de las herramientas y métodos para recolectar datos. Finalmente, se presentan y discuten los resultados obtenidos, culminando con las conclusiones derivadas y las recomendaciones para la entidad.



CAPÍTULO I

El Problema

1.1. Planteamiento del Problema

El clima organizacional se ha vuelto un punto central en la agenda de los directivos de las organizaciones, reconociendo que el éxito interno depende fundamentalmente del enfoque en sus colaboradores. Mantener un ambiente de trabajo saludable es una preocupación creciente para todas las entidades, especialmente debido a factores de inestabilidad y desafíos como los generados por crisis sanitarias, que pueden provocar incertidumbre. Es crucial que las empresas ofrezcan a sus empleados la posibilidad de desempeñarse en entornos que promuevan valores institucionales, condiciones adecuadas y un liderazgo que los haga sentirse valorados y comprometidos con la organización. Un clima laboral positivo no solo mejora el desempeño productivo, sino también la rentabilidad de la empresa.

Diversos estudios han demostrado que un clima organizacional inadecuado puede reducir significativamente la productividad de los colaboradores. En Perú, el ambiente de trabajo es un componente crítico para los empleados, con un 81% de ellos creyendo que el entorno laboral tiene un gran impacto en su rendimiento. Las



organizaciones buscan satisfacer las motivaciones y expectativas de sus colaboradores para lograr una mayor productividad en su desempeño y un mejor cumplimiento de las metas. Por lo tanto, comprender cómo los factores psicosociales en el entorno laboral afectan la efectividad del personal es fundamental para tomar decisiones, optimizar los recursos y mejorar las condiciones laborales.

Sin embargo, en cuanto a las instituciones públicas, se observan desafíos persistentes que pueden afectar negativamente el clima organizacional y, consecuentemente, el desempeño laboral. Problemas como la desmotivación por la falta de reconocimientos o insuficientes oportunidades de desarrollo profesional, relaciones interpersonales negativas debido a la desconfianza, malas relaciones jerárquicas o escasas de compañerismo, y condiciones laborales adversas por el uso de ambientes inadecuados o irrespeto a la jornada laboral, pueden generar altos niveles de insatisfacción laboral. Estas deficiencias dificultan el cumplimiento de los objetivos institucionales y limitan el compromiso y el trabajo en equipo del personal. Además, se ha reportado que la insatisfacción de los empleados puede deberse a la escasez de oportunidades de crecimiento, estímulos e incentivos, lo que crea un ambiente organizativo que obstaculiza la productividad.

En la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora, se ha observado una situación que sugiere la posible existencia de los problemas antes mencionados. La percepción que los empleados tienen de su ambiente laboral puede tener un impacto negativo en la actitud, el uso eficiente de los recursos y la consecución de objetivos y metas. Una posible desalineación entre los objetivos organizacionales y las tareas diarias, junto con una baja motivación y compromiso, podría estar contribuyendo a un rendimiento subóptimo y a una posible alta rotación de personal, lo que generaría costos adicionales en formación y contratación. La falta



de una planificación estratégica sólida y adaptable, que involucre a los trabajadores en los objetivos, puede llevar a un bajo desempeño laboral.

Este escenario plantea la necesidad de investigar la naturaleza del clima organizacional en la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora y determinar cómo este influye en el desempeño laboral de sus trabajadores. La identificación de los factores específicos que afectan este clima y su relación con la productividad permitió proponer estrategias de mejora que beneficien tanto a los empleados como a la institución y, en última instancia, a la comunidad que sirve.

1.2. Delimitación de la Investigación

1.2.1. Delimitación Espacial

La investigación se realizó específicamente en las oficinas administrativas y operativas que corresponden a la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora.

1.2.2. Delimitación Temporal

La investigación abarcó el período del año 2025.

1.2.3. Delimitación Social

El análisis se centró en los empleados que trabajan en la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora. Se examinó cómo estos trabajadores perciben el ambiente organizacional y qué efecto tiene en su rendimiento laboral.

1.2.4. Delimitación Temática

El estudio se enfoca en examinar el impacto del clima organizacional sobre la actuación laboral de los trabajadores de la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora durante el año 2025.

El clima organizacional, la variable independiente, se describe como el ambiente social y psicológico que los empleados perciben, el cual influye en su conducta y motivación. Esta variable se analizó a través de tres dimensiones fundamentales:

- **Motivación:** Evaluada mediante indicadores como el sentido de pertenencia y compromiso, el reconocimiento laboral y las oportunidades de desarrollo profesional.
- **Relaciones interpersonales:** Analizada a través de indicadores como el trabajo en equipo, el clima de confianza y las relaciones jerárquicas saludables.
- **Condiciones laborales:** Medidas mediante indicadores como el ambiente físico de trabajo, la estabilidad laboral y la razonabilidad de la jornada laboral.

La variable dependiente, desempeño laboral, se refiere a la actitud de los empleados al realizar sus tareas y a su aporte para alcanzar las metas institucionales, tomando en cuenta elementos tanto cualitativos como cuantitativos. Esta variable se evaluó a través de tres dimensiones:

- **Uso efectivo de recursos:** Evaluado mediante indicadores como el uso racional de materiales, el mantenimiento de recursos y el aprovechamiento de herramientas tecnológicas.
- **Actitud:** Analizada a través de indicadores como los sentimientos, emociones y comportamiento del personal frente a sus responsabilidades.

- **Logro de objetivos y metas:** Medido mediante indicadores como la eficacia en el logro de resultados, la contribución al cumplimiento de metas institucionales y la capacidad de priorización de tareas.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

PG ¿Cuál es el impacto del clima organizacional en el trabajo de los empleados de la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora 2025?

1.3.2. Problemas Específicos

PE1 ¿De qué manera la motivación y los incentivos influyen en el uso efectivo de recursos por parte de los trabajadores de la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora 2025?

PE2 ¿Cómo influyen las relaciones interpersonales en la actitud de los trabajadores de la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora 2025?

PE3 ¿Qué influencia tienen las condiciones laborales en el cumplimiento de objetivos de los trabajadores de la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora 2025?

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación Teórica

Este estudio está basado en la exigencia de extender el saber científico acerca del impacto que tiene el clima organizacional en el rendimiento laboral, un ámbito que ha adquirido mucha importancia dentro de las organizaciones que ven a sus empleados como su recurso más importante. El análisis de la relación entre el entorno laboral y desempeño de los trabajadores en un contexto particular, como una



municipalidad distrital, ayuda a mejorar la comprensión científica. Al examinar cómo se interrelacionan los factores del clima organizacional (motivación, relaciones interpersonales y condiciones laborales) con las dimensiones del desempeño laboral (uso efectivo de recursos, actitud y logro de objetivos y metas), se busca aportar a las teorías existentes.

1.4.2. Justificación Práctica

La investigación propuesta busca ofrecer soluciones concretas a los desafíos que enfrenta la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora en 2025. Se podrán establecer áreas de mejora y desarrollar estrategias concretas para maximizar la eficiencia en la gestión de recursos y el desempeño de tareas al comprender la relación entre el entorno laboral y el rendimiento de los trabajadores. Los hallazgos permiten proponer recomendaciones prácticas para mejorar el clima organizacional, lo cual, a su vez, tiene el potencial de generar un ambiente laboral más saludable y estimulante para los empleados administrativos. Un entorno laboral positivo no solo aumenta la motivación y satisfacción de los empleados, sino que también tiene el potencial de disminuir la rotación de personal y el ausentismo. Traduciéndose en ahorro de costos en formación y contratación. Esta tesis tiene el potencial de alterar el modo en que los responsables de la Municipalidad Distrital de Acora toman decisiones, proporcionando una base sólida para la implementación de políticas y experiencias que optimicen la eficiencia y calidad de los servicios públicos.

1.4.3. Justificación Metodológica

Este estudio utilizó una perspectiva cuantitativa desde un punto de vista metodológico. La investigación fue de carácter aplicado, con el objetivo de abordar



una teoría y verificar si se cumple en la entidad analizada. El diseño no experimental y transversal se refiere a que las variables fueron evaluadas en un único instante, sin que el investigador las manipulase o modifique deliberadamente. Con el fin de determinar la magnitud de la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral, se empleó un diseño correlacional. Se empleó la encuesta como método de recolección de datos, con un cuestionario como herramienta. La confiabilidad del instrumento se determinó mediante Alfa de Cronbach, y fue validado mediante juicio de expertos. El procesamiento y análisis de la información se realizó utilizando software estadístico como SPSS y Excel. Este Enfoque basado en datos y estructurado permitió entender, evaluar y optimizar el ambiente de trabajo en la municipalidad, garantizando que las conclusiones fueran válidas y confiables.

1.4.4. Justificación Social

Al favorecer la mejora del bienestar de los trabajadores, quienes pasan una parte significativa de su tiempo laborando, la investigación tiene un impacto social importante. Los trabajadores se benefician emocional y psíquicamente de un entorno laboral colaborativo y placentero. El compromiso y la responsabilidad de los colaboradores pueden aumentar si se optimizan el clima organizacional y la productividad. Esto, a su vez, en una mejora de la condición de las prestaciones públicas a la población de Acora.



CAPÍTULO II

Objetivos

2.1. Objetivo General

OG. Establecer el impacto que tiene el clima organizacional en la productividad de los trabajadores de la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora durante el año 2025.

2.2. Objetivos Específicos

OE1. Analizar el impacto de la motivación y los incentivos en el uso efectivo de recursos por parte del personal de la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora 2025.

OE2. Analizar cómo las relaciones interpersonales influyen en la actitud de los trabajadores de la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora 2025.

OE3. Evaluar de qué manera las condiciones laborales influyen en el cumplimiento de objetivos de los colaboradores de la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora 2025.



CAPÍTULO III

Marco Teórico Referencial

3.1. Antecedentes De La Investigación

3.1.1. *Antecedentes Internacionales*

La conexión entre el clima organizacional y la productividad laboral ha sido estudiada a nivel mundial, sobre todo en el ámbito público, por su relevancia para alcanzar las metas de la institución y para el bienestar de los trabajadores. Se reconoce que un ambiente laboral favorable es un factor crucial para la eficiencia y la satisfacción de los colaboradores.

Un análisis enfocado en los bancos rurales y comunitarios de Ghana examina cómo el clima organizacional afecta el rendimiento de los trabajadores. Los hallazgos de Obeng et al. (2021) sugirieron que una pasión armoniosa por el trabajo actúa como un mediador parcial en esta relación, mientras que el intercambio entre líderes y miembros ejerce una moderación negativa. Los autores resaltaron la necesidad de implementar políticas internas que mejoren la gestión del talento humano a través de optimizaciones en cuanto al clima organizacional, buscando elevar el nivel actual de desempeño de los colaboradores.



En el contexto de América Latina, una revisión sistemática llevada a cabo por Palma et al. (2023) examinó la productividad y el clima organizativo en entidades públicas. Esta revisión concluyó que el 90% de los estudios analizados en la administración pública latinoamericana mostraron un vínculo positivo y directo del clima organizacional y el desempeño laboral. Este hallazgo subraya la envergadura de abordar ambos factores para el éxito de las organizaciones. De manera similar, en su revisión sistemática sobre el ambiente de trabajo en el sector público de Latinoamérica, González et al. (2021) identificaron problemáticas recurrentes como la insatisfacción laboral, la deficiente comunicación y la falta de incentivos. Destacaron que el clima organizacional es fundamental para alcanzar las metas institucionales y mejorar la productividad, sugiriendo la implementación de estrategias para su optimización.

En Ecuador, varias investigaciones han explorado esta temática. Herrera (2019) investigó la influencia del clima organizacional en el desempeño de los servidores públicos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en Quito. Sus conclusiones indicaron que sí impacta el clima laboral en el desempeño de los trabajadores, observándose que los empleados motivados y orgullosos de su pertenencia a la institución y su área exhiben un mejor rendimiento. Otro estudio en Ecuador, realizado por Carrera (2022), Estableció el vínculo entre el entorno organizativo y la eficacia del personal en un centro de salud. Palacios (2019) también descubrió que el clima organizacional en las zonas de salud pública de la provincia ecuatoriana de Manabí tiene un impacto significativo en la actuación laboral del personal administrativo. Este autor enfatizó que condiciones laborales positivas están directamente relacionadas con un mejor desempeño, y que la autorrealización, el involucramiento, una supervisión adecuada y una comunicación efectiva pueden conducir a un rendimiento superior. En un estudio sobre el rendimiento en el trabajo de los funcionarios públicos, Ortega et al.

(2023), desde Ecuador, subrayaron la importancia del liderazgo para generar un ambiente organizacional positivo, que estimula y favorece la participación eficaz de los empleados.

En Chile, Araya y Medina (2019) realizaron una investigación acerca de la satisfacción en el trabajo y el ambiente organizacional entre los empleados de atención primaria de salud. Sus resultados mostraron una relación de nivel alto entre las variables, lo que indica la necesidad de desarrollar estrategias que valoren a los funcionarios para mejorar la productividad y reducir el ausentismo.

Estos antecedentes a nivel internacional brindando una base sólida al proyecto de tesis, evidenciando la importancia en todo el mundo de la relación entre el rendimiento laboral y el clima organizacional, especialmente en el sector público, a la vez que aportan puntos de vista sobre estrategias para mejorar y factores cruciales.

3.1.2. Antecedentes Nacionales

En varias organizaciones peruanas, se ha investigado y confirmado de manera constante la compensación entre el desempeño laboral y el clima organizacional:

Campos Villaorduña (2024) investigó cómo afecta el clima organizacional al desempeño de los empleados públicos en la Municipalidad Distrital de Amarillis, Huánuco. El análisis, que abarcó a 30 de los 60 colaboradores, desarrolló una moderada y positiva incidencia del clima organizacional en el rendimiento en el trabajo ($Rho = 0.566$, $p = 0.000$). Se notó que un ambiente de trabajo positivo influye en el compromiso laboral, las características personales y la responsabilidad en el trabajo de los trabajadores. Sin embargo, se detectan retos como la falta de responsabilidad, la vaguedad en la distribución de tareas y una inadecuada rendición de cuentas.



Rojas (2021) estudió el vínculo entre el rendimiento laboral y el clima organizacional de 35 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sucre, Cajamarca. La investigación del clima de la organización sobre el impacto el rendimiento laboral. Se encontró que un mayor nivel de insatisfacción con el ambiente de trabajo resultaba en un menor rendimiento. Factores como la falta de conocimiento para la planificación de tareas de gestión pública, la ausencia de un liderazgo efectivo y actitudes autoritarias fueron señalados como principales obstáculos.

Machuca Trujillo (2016) llevó a cabo una investigación en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María, con 180 trabajadores; el estudio demostró que existía una conexión importante entre el clima organizacional y el rendimiento en el trabajo. ($Rho = 0.697$, $p = 0.000$).

Navarro (2019) indicaron que en la municipalidad de Pachacamac, Lima, existe una clasificación positiva alta entre el desempeño laboral y el clima organizacional (Rho de Spearman de 0.801).

Miranda Alcántara y Morales Morales (2022) llegaron a la conclusión de que el clima organizacional tiene un impacto relevante en la productividad dentro de las compañías de Lima Moderna. Sugirieron que la implementación de estrategias motivacionales, el fortalecimiento de la comunicación horizontal y la retroalimentación son cruciales para el desarrollo de habilidades. Un clima inadecuado puede reducir la productividad hasta en un 20%.

Olivera Garay et al. (2021) corroboraron un impacto directo y significativo del clima organizacional sobre el desempeño laboral en la compañía textil Cotton Life, Lima ($p = 0.000$).

Según una revisión sistemática de la literatura efectuada por Meroussis Arriz (2022), el 80 % de las investigaciones que se realizaron a cabo en Perú y otras naciones concluyeron que existe una limitación positiva y significativa entre el desempeño laboral y el clima organizacional, tanto en el sector privado como en el público. Soto e Inga (2019) también llevaron a cabo una revisión sistemática enfocada en Lima y Callao.

En un centro médico peruano, Sánchez (2023) encontró que un mejor clima laboral conduce a una mayor productividad.

En una municipalidad provincial de Huancayo, Alejos (2022) halló una elevación positiva y significativa entre la cultura empresarial (clima organizacional) la productividad de los trabajadores ($r = 0.872$, $p = 0.00$).

Estos análisis revelan una tendencia evidente en todo el país, en la que el clima organizacional es un elemento crucial para el rendimiento laboral, lo cual ratifica la relevancia de su estudio en cualquier escenario organizativo en el Perú.

3.1.3. Antecedentes Locales

Dada la ubicación del proyecto de tesis en la Municipalidad Distrital de Acora, Puno, es pertinente revisar investigaciones realizadas en esta misma región o áreas cercanas:

En la Universidad Privada San Carlos, ubicada en Puno, Zegarra Ugarte y colaboradores (2023) estudian la evaluación entre el desempeño laboral de los empleados administrativos y el clima organizacional. La investigación tuvo como propósito determinar esta conexión, además de reconocer cómo las relaciones sociales y la motivación afectan el rendimiento. El análisis que hay una relación significativa entre



el rendimiento laboral y el clima de la organización. Asimismo, se descubrió que las relaciones con otras personas tienen un impacto en el rendimiento laboral.

En la Municipalidad Distrital de Samán, Azángaro, Puno, Alegre (2024) examina el rendimiento laboral de los empleados y la gestión administrativa. La investigación descubrió una evaluación positiva significativa (Rho Spearman = 0.738, $p < 0.05$) entre el rendimiento en el trabajo y la gestión administrativa (que abarca elementos de clima).

En la Municipalidad Distrital de Vilquechico, Puno, Churata (2020) examinó la administración y eficiencia laboral de 23 trabajadores administrativos. El estudio identificó un vínculo significativo entre una administración efectiva y el rendimiento laboral ($Rho = 0.682$).

En la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, Yucra (2023), mediante Mani (2023), se examinaron la conexión entre el rendimiento en el trabajo de 38 empleados y la gestión del talento humano. Una relación fue encontrada entre el proceso de contratación y la productividad laboral, lo que sugiere que una selección apropiada del personal mejora el rendimiento.

En la (UGEL) El Collao llave, Puno, Ramos Quispe (2024) demostró una relación significativa entre la productividad del personal administrativo y el clima organizacional ($r = 0.877$, $p = 0.000$). El estudio también halló correlaciones positivas con la eficiencia en la ejecución de tareas (0.562), el uso efectivo de recursos (0.775) y el logro de objetivos (0.639).

A pesar de que otros trabajos en Puno no están directamente relacionados con el clima organizacional, enfatizan la relevancia de los elementos laborales para el

desempeño. Bernedo Moreira (2022), por ejemplo, descubrió una conexión significativa entre la diversidad de generaciones y la productividad de los trabajadores en una entidad pública situada en la región de Puno. Hurtado (2023) examina la relación entre el entorno laboral y las dinámicas interpersonales en una institución de educación superior ubicada en Juliaca, Puno.

En resumen, los antecedentes de Perú a nivel nacional y regional, que muestran una presencia significativa de investigaciones en la región de Puno y en las entidades municipales, indican consistentemente que existe una conexión directa y positiva entre el desempeño laboral y el clima organizacional. Los estudios destacan que factores como la comunicación, el liderazgo, la autonomía, las relaciones entre personas, la motivación y las condiciones de trabajo son fundamentales para crear un ambiente positivo que propicie a su vez la eficacia y productividad de los empleados. Estos descubrimientos ofrecen un sólido respaldo y una base comparativa de valor para el proyecto de Tesis que se propuso en la Municipalidad Distrital de Acora, 2025.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Clima Organizacional

El clima organizacional es el cúmulo de percepciones que comparten los integrantes de una organización sobre su ambiente laboral, lo cual impacta en su conducta diaria y motivación (Chiavenato, 2019). Este constructo abarca no solo elementos materiales, sino también aspectos psicológicos y sociales que determinan cómo los empleados interactúan con su rol y con sus colegas (Uribe, 2015). En entornos públicos como las municipalidades, el manejo adecuado del clima laboral es esencial para potenciar el compromiso y la excelencia en el servicio (SERVIR-PE, 2014).



De acuerdo con el modelo propuesto por Litwin y Stringer (1968), el clima organizacional es un fenómeno multifacético que puede desglosarse en dimensiones clave, adaptadas aquí a las especificidades del estudio. En este contexto, se enfatizan tres dimensiones principales para el análisis:

- La primera dimensión, motivación, alude a la magnitud de dedicación y entusiasmo que los trabajadores experimentan hacia sus responsabilidades, impulsado por factores como el sentido de pertenencia y compromiso con la organización, el reconocimiento por logros individuales y las oportunidades de crecimiento profesional (Chiavenato, 2019). Un clima motivador fomenta la proactividad y reduce la apatía, contribuyendo a un mayor alineamiento con los fines institucionales.
- La segunda dimensión, relaciones interpersonales, involucra la calidad de las interacciones entre los empleados, incluyendo el trabajo colaborativo en equipo, un ambiente de confianza mutua y relaciones jerárquicas que promueven el diálogo abierto y el apoyo (Litwin & Stringer, 1968). Estas relaciones saludables minimizan conflictos y fortalecen la cohesión grupal, lo cual es particularmente relevante en oficinas administrativas donde la coordinación es vital para el funcionamiento eficiente.
- La tercera dimensión, condiciones laborales, abarca las percepciones sobre el entorno físico y normativo del trabajo, tales como un ambiente adecuado en términos de espacio y comodidad, la estabilidad en el empleo y una jornada laboral equilibrada que respete el bienestar personal (Terry Torres, 2020). En el sector público, estas condiciones influyen directamente en la sostenibilidad del esfuerzo laboral y la prevención del agotamiento.

Estas dimensiones, operativizadas mediante indicadores específicos, permiten una evaluación precisa del clima organizacional en la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora, alineándose con enfoques contemporáneos que priorizan la medición perceptual para intervenciones prácticas (Patterson et al., 2005).

3.2.2. Desempeño Laboral

El desempeño laboral se conceptualiza como el conjunto de acciones y resultados observables que los individuos generan en su rol organizacional, contribuyendo al cumplimiento de metas colectivas (Chiavenato, 2019). Este concepto integra tanto elementos cuantificables, como la productividad, como cualitativos, como la calidad de las interacciones laborales (Franklin & Krieger, 2012). En contextos administrativos públicos, el desempeño no solo mide la realización de labores, sino también la habilidad para optimizar recursos limitados y responder a demandas ciudadanas (Palti Zavala, 2022).

Para este estudio, el desempeño laboral se examina a través de tres dimensiones clave, derivadas de marcos teóricos establecidos:

- La dimensión uso efectivo de recursos evalúa la capacidad de los trabajadores para manejar eficientemente los insumos disponibles, incluyendo el empleo racional de materiales, el adecuado mantenimiento de activos y el aprovechamiento de herramientas tecnológicas para maximizar la utilidad sin desperdicios (Aedo, como se citó en Rojas et al., 2018). Esta dimensión es crucial en entidades municipales, donde la contabilidad en el gasto público es un imperativo ético y legal.



- La dimensión actitud se centra en las orientaciones emocionales y conductuales de los empleados hacia su trabajo, abarcando los sentimientos de satisfacción o frustración, las emociones asociadas a las rutinas diarias y los patrones de comportamiento que reflejan compromiso o resistencia (Moreno, 2017). Una actitud positiva actúa como precursor del rendimiento sostenido, influyendo en la resiliencia ante desafíos administrativos.
- Finalmente, la dimensión logro de objetivos y metas mide el grado en que los trabajadores alcanzan resultados esperados, considerando la eficacia en la obtención de resultados específicos, la contribución al avance institucional general y la habilidad para priorizar actividades en función de prioridades estratégicas (Ribes et al., 2018). Esta dimensión subraya la alineación entre esfuerzos individuales y fines organizacionales, esencial para la efectividad en la administración distrital.

Estas dimensiones facilitan una operacionalización que vincula el desempeño con indicadores medibles, permitiendo correlacionar percepciones subjetivas con impactos objetivos en el contexto de la municipalidad estudiada (Campos Villaorduña, 2024).

3.2.3. Relación e Influencia entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral

La literatura ha documentado de manera extensa la conexión entre el comportamiento laboral y el clima institucional, revelando que un entorno percibido como favorable genera mejoras significativas en el rendimiento individual y colectivo (Rojas, 2021). Específicamente, las dimensiones del clima actúan como precursores que moldean las respuestas conductuales de los empleados, donde un alto nivel de

motivación y relaciones sólidas correlacionan con una mayor eficiencia en el uso de recursos y un logro más consistente de metas (Palma, 2004).

Por ejemplo, la motivación derivada de reconocimientos y oportunidades de desarrollo no solo eleva la actitud positiva, sino que también optimiza el manejo de recursos, reduciendo ineficiencias (Rodríguez et al., 2020). De igual modo, relaciones interpersonales basadas en confianza fomentan comportamientos colaborativos que mejoran la priorización de objetivos, mientras que condiciones laborales estables mitigan barreras emocionales que podrían obstaculizar el desempeño (Osorio & Riveros, 2017). En el ámbito público, estos vínculos son particularmente evidentes, ya que un clima deficiente puede exacerbar burocracia y desmotivación, llevando a subóptimos resultados (SERVIR-PE, 2014).

Estudios empíricos confirman esta influencia: un clima positivo se asocia con correlaciones moderadas a fuertes en el desempeño ($r > 0.60$), destacando la necesidad de intervenciones dirigidas a dimensiones específicas para potenciar resultados laborales (Obeng et al., 2021). Respecto a la Municipalidad Distrital de Acora, esta relación sugiere que fortalecer el clima organizacional podría traducirse en una administración más ágil y orientada al ciudadano.

3.2.4. Modelos y Teorías Relevantes

3.2.4.1. Teorías de Clima Organizacional

- **Modelo de las Necesidades Jerárquicas de Abraham Maslow:** Esta teoría sugiere que la satisfacción de necesidades básicas de los empleados (fisiológicas, seguridad, afiliación, estima y autorrealización) influye en su motivación y, por ende, en la calidad del ambiente laboral y el desempeño (Ramos Quispe, 2024, p. 33).



- **Teoría de la Contingencia del Clima Organizacional:** Sugiere que el El clima dentro de una organización cambia en función de factores concretos, como la cultura, la estrategia, el liderazgo y la estructura organizativa (Schneider & Reichers, 1983, como se citó en Ramos Quispe, 2024, p. 37). Esto significa que no hay un clima "ideal" universal, sino que debe ser coherente con el contexto de la organización.

- **Teoría de la Congruencia:** La teoría, que fue elaborada en el campo de la psicología laboral, sostiene que el clima organizacional es más eficaz cuando existe una concordancia entre las exigencias del medio ambiente, los rasgos de la organización y lo que esperan los individuos (Ramos Quispe, 2024, p. 38).

3.2.4.2. Modelos de Evaluación

- **Modelo de Sonia Palma (2004):** Este modelo se utiliza para la evaluación del clima organizacional, considerando dimensiones como autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales (Morante Muro, 2018, p. 12).

- **Modelo de Patterson (2005):** Orientado a la evaluación de la productividad del colaborador, con un énfasis principal en el logro de objetivos bien definidos, donde las normas y los valores están asociados con la productividad (Patterson et al., 2005, como se citó en Morante Muro, 2018, pp. 21, 28).

- **Modelo de Litwin y Stringer (1980):** Mencionado anteriormente, presenta nueve dimensiones para explicar el clima prevaleciente en cada empresa, útiles para un análisis detallado (Terry Torres, 2020, p. 22).

La investigación en la Municipalidad Distrital de Acora, que tiene una población de 19 individuos, es coherente con varios estudios previos que han examinado pobla-



ciones pequeñas, incluyendo todos los trabajadores o una muestra censal para garantizar que los resultados estén cerca de la realidad organizacional (por ejemplo: Pro Semillas SAC con 15 empleados; MiBanco con 9; empresa constructora en Trujillo con 32; y la Municipalidad Distrital de Sucre con 35). Esto posibilita un análisis exhaustivo de la conexión entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral en la Oficina General de Administración de esa municipalidad en particular.

3.3. Marco Conceptual

Acora

Acora es un distrito de la provincia de Puno, en la región del mismo nombre, en Perú. En él se encuentra la Municipalidad Distrital de Acora, que es el organismo público analizado en este estudio.

Bienestar Laboral

Estado completo de satisfacción, salud física y emocional de los empleados en su entorno laboral, afectado por la relación, condiciones laborales y el balance entre trabajo y vida personal.

Eficiencia

Habilidad de cumplir con los objetivos institucionales mediante el uso óptimo de los recursos existentes, con el menor desperdicio posible y la mayor productividad.

Municipalidad Distrital

La municipalidad distrital es la entidad gubernamental local que se encarga de ejercer autoridad en un distrito ubicado en Perú. Esta entidad tiene como misión fomentar el desarrollo sostenible e integral, brindar servicios públicos y representar a la



comunidad dentro de su jurisdicción territorial (Ley Orgánica de Municipalidades, Perú).

Oficina General de Administración

Es el órgano responsable de gestionar los sistemas de abastecimiento, contabilidad, tesorería, recursos humanos y bienes patrimoniales en una entidad pública, como una municipalidad, para apoyar la operación institucional.

Productividad

La productividad laboral se refiere a la eficacia en el aprovechamiento de recursos para producir resultados, y está vinculada con el desempeño y la consecución de metas institucionales en el ámbito público.



CAPÍTULO IV

Hipótesis y Variables

4.1. Hipótesis

4.1.1. Hipótesis General

HG. El clima organizacional influye de manera positiva y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora durante el año 2025.

4.1.2. Hipótesis Específicas

HE1: La motivación y los incentivos influyen positivamente en el uso efectivo de recursos por parte de los trabajadores de la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora 2025.

HE2: Las relaciones interpersonales influyen positivamente en la actitud del personal de la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora 2025.

HE3: Las condiciones laborales influyen positivamente en el cumplimiento de objetivos de los trabajadores de la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora 2025.



4.2. Variables

4.2.1. Variable Independiente

- **Clima Organizacional** Se define como el ambiente psicológico y social percibido de manera colectiva por los integrantes de una entidad, que tiene un impacto significativo en su conducta, actitudes y motivación hacia el trabajo (Chiavenato, 2019; Litwin & Stringer, 1968). Este constructo multidimensional trasciende las condiciones físicas para abarcar las percepciones subjetivas sobre el entorno laboral. Para los fines de esta investigación, el clima organizacional será estudiado a través de tres dimensiones centrales, las cuales se alinean con los modelos teóricos de Litwin y Stringer (1968) y Palma (2004), adaptados al contexto del sector público municipal: Motivación, Relaciones Interpersonales y Condiciones Laborales. La gestión deliberada de un clima positivo es considerada primordial para optimizar el rendimiento laboral y la búsqueda de la excelencia en el servicio público (SERVIR-PE, 2014).

4.2.2. Variable Dependiente

- **Desempeño Laboral** Se describe como la conducta que las personas exhiben mientras llevan a cabo sus tareas laborales, además de su aporte al cumplimiento de las metas de la organización, a incluir tanto elementos cuantitativos como cualitativos. Está relacionado con la habilidad de la entidad para el cumplimiento de objetivos a través de la utilización eficaz de los recursos.

4.2.3. Operacionalización de Variables

Tabla 1 Operacionalización de Variables

Variable	Dimensión	Indicador	Escala de Medición	Instrumento
Variable Independiente: Clima Organizacional	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Sentido de pertenencia y compromiso - Reconocimiento laboral - Oportunidades de desarrollo profesional 	Escala Likert (1-5)	Cuestionario
	Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Clima de confianza - Relaciones jerárquicas saludables 	Escala Likert (1-5)	Cuestionario
	Condiciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente físico de trabajo - Estabilidad laboral - Jornada laboral 	Escala Likert (1-5)	Cuestionario
Variable Dependiente: Desempeño Laboral	Uso Efectivo de Recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Uso racional de materiales - Mantenimiento de recursos - Aprovechamiento de herramientas tecnológicas 	Escala Likert (1-5)	Cuestionario
	Actitud	<ul style="list-style-type: none"> - Sentimientos - Emociones - Comportamiento 	Escala Likert (1-5)	Cuestionario
	Logro de Objetivos y Metas	<ul style="list-style-type: none"> - Eficacia en el logro de resultados - Contribución al cumplimiento de metas - Capacidad de priorización 	Escala Likert (1-5)	Cuestionario



CAPÍTULO V

Procedimiento Metodológico de la Investigación

5.1. Enfoque de Investigación

Este estudio está basado en un enfoque cuantitativo. La recopilación y el examen de datos numéricos son lo que definen este paradigma. A través de métodos estadísticos, se tratan estos datos para analizar relaciones entre variables, verificar hipótesis y aplicar los resultados a la población objeto de estudio (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado & Baptista-Lucio, 2018). Se optó por este enfoque porque puede ofrecer datos empíricos medibles y objetivos acerca de cómo afecta el clima organizacional (variable independiente) en el rendimiento laboral (variable dependiente), lo que posibilita un análisis exacto y sin sesgos subjetivos.

5.2. Métodos Aplicados a la Investigación

El método hipotético-deductivo fue el utilizado en la investigación. La técnica consiste en establecer hipótesis apoyadas en el marco teórico existente y después verificar estas hipótesis empíricamente a través de la observación sistemática y el análisis de datos (Salkind, 2017). El proceso induce conclusiones específicas a partir de premisas generales establecidas en la literatura, siguiendo una lógica de inferencia



que va de lo teórico a lo empírico. Adicionalmente, se incorporarán elementos del método analítico-sintético, que permite descomponer las variables en sus dimensiones para su estudio individual (análisis) y posterior integración de los hallazgos para construir una comprensión global del fenómeno (síntesis).

5.3. Tipo de la Investigación

Dado que su propósito es generar un nuevo saber teórico y universal sin una aplicación práctica directa o inmediata, se considera que esta investigación es básica. Se centra en comprender fenómenos, relaciones o principios fundamentales únicamente por interés científico.

5.4. Nivel De Investigación

La investigación se categoriza como de tipo correlacional. El objetivo fundamental de las investigaciones a este nivel es establecer el nivel de conexión y asociación entre dos o más variables en un entorno particular., sin la intención de establecer causalidad (Salkind, 2017). En este caso, se emplean coeficientes estadísticos de evaluación para medir la intensidad y la dirección de la conexión entre las dimensiones del clima organizacional y los indicadores del rendimiento laboral. Este nivel es adecuado para contestar la pregunta central de investigación, que intenta establecer el vínculo e impacto entre dichas variables.

5.5. Diseño de Investigación

El estudio adoptará un diseño no experimental transeccional correlacional. Un diseño no experimental se define porque se analizan las variables de estudio en su entorno natural, sin que el investigador realice ninguna manipulación o control sobre ellas (Hernández-Sampieri et al., 2018). La variante transeccional o transversal indica



que la recopilación de datos se llevará a cabo en un solo punto en el tiempo, proporcionando una fotografía del fenómeno de estudio durante el año 2025. Finalmente, el componente correlacional del diseño permite analizar sistemáticamente las interrelaciones entre el clima organizacional y el desempeño laboral mediante pruebas estadísticas, cumpliendo con el objetivo de medir su asociación sin inferir causalidad.

5.6. Población y Muestra

5.6.1. Población

El personal administrativo de la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora, es el que constituye la población de estudio con un total de 19 colaboradores.

5.6.2. Muestra

Dado el tamaño reducido y manejable de la población, se optó por un censo, encuestando a la totalidad de los 19 colaboradores que conforman la población de estudio. Este enfoque asegura la representatividad y permite que los resultados se acerquen a la realidad de la organización. Este método es congruente con diversos estudios previos que han trabajado con poblaciones reducidas, considerando la totalidad de los empleados.

5.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

5.7.1. Técnica

Para la recolección de información, se utilizó la técnica de la encuesta.

5.7.2. Instrumento

Se utilizaron cuestionarios estandarizados como instrumento, los cuales fueron creados para evaluar las percepciones acerca del clima organizacional y la productividad en el trabajo.



5.8. Confiabilidad y Validez del Instrumento

5.8.1. Confiabilidad

El coeficiente Alfa de Cronbach se empleó para establecer la fiabilidad de las mediciones, garantizando así la consistencia interna.

5.8.2. Validez

La validación de los instrumentos se realizó a través de la opinión de un experto.

5.9. Procedimiento De Tratamiento De Datos

El procedimiento de recolección de datos se realizó de manera ordenada y sistemática, cumpliendo con las siguientes fases:

5.9.1. Coordinación Institucional

Se realizó una solicitud formal a la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora, con el fin de obtener la autorización para aplicar los instrumentos a los trabajadores de la Oficina General de Administración. Esta coordinación garantizó el acceso a la población y estableció los horarios y espacios adecuados para la aplicación de las encuestas.

5.9.2. Aplicación de Encuestas

Durante la primera quincena de octubre de 2025, se aplicó el cuestionario a los 19 trabajadores que conforman la población censal. Las encuestas se realizaron de manera presencial en las instalaciones de la municipalidad, en horarios laborales previamente acordados, con una duración aproximada de 15 a 20 minutos por participante. Se aseguró la confidencialidad de las respuestas y se explicaron las instrucciones de manera uniforme para evitar sesgos en la interpretación.



5.9.3. Devolución y Revisión

Cada cuestionario fue revisado al momento de su devolución para verificar que estuviera completo y correctamente llenado. No se reportaron casos de cuestionarios inválidos o incompletos.

5.9.4. Digitación y Organización de Datos

Los datos recogidos fueron introducidos en Excel y, después, transferidos al software IBM SPSS v28 para ser procesados y analizados estadísticamente. Se llevó a cabo una primera depuración para identificar y rectificar potenciales fallos de digitación.

Este procedimiento permitió recolectar información confiable y válida, sentando las bases para el análisis de los resultados presentados en el siguiente capítulo.

5.10. Contratación de Hipótesis

Se utilizó (Rho) de Spearman para llevar a cabo el análisis, porque los datos vienen de escalas ordinales Likert y no existe una suposición de normalidad en la distribución. Coeficiente, que oscila en el rango de -1 (correlación negativa perfecta) y +1 (correlación positiva perfecta), mide la magnitud el sentido de la relación monotónica entre variables. Si el valor de p es menor que 0.05 (5% de nivel de significancia), se considera significativa una relación positiva, la cual está indicada por una $\rho > 0$.

5.10.1. Hipótesis General (HG)

(HG): El clima organizacional influye de manera positiva y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora durante el año 2025.



H0 (NULA): No existe una influencia positiva y significativa del clima organizacional en el desempeño laboral (es decir, no hay correlación positiva; $\rho \leq 0$).

Tabla 2 Resultado (HG)

Variable Independiente	Variable Dependiente	rho de Spearman	Valor p	Interpretación
Clima Organizacional	Desempeño Laboral	0.904	0.000	Correlación positiva fuerte y significativa

- **Decisión:** Se acepta la HG, ya que $\rho = 0.904 (> 0)$ indica una relación positiva fuerte, y $p = 0.000 < 0.05$ confirma su significancia. Esto propone que un clima organizacional favorable se asocia a un mayor desempeño laboral en la población estudiada.

5.10.2. Hipótesis Específicas

(HE1): La motivación y los incentivos influyen positivamente en el uso efectivo de recursos por parte de los trabajadores de la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora 2025.

H0 (NULA): No existe una influencia positiva de la motivación y los incentivos en el uso efectivo de recursos ($\rho \leq 0$).

Tabla 3 Resultado (HE1)

Dimensión Inde- pendiente	Dimensión De- pendiente	rho de Spear- man	Valor p	Interpretación
Motivación	Uso Efectivo de Recursos	0.795	0.000	Correlación positiva mode- rada-fuerte y significativa

6. **Decisión:** Se acepta la HE1, ya que $\rho = 0.795 (> 0)$ indica una conexión positiva moderada-fuerte, y $p = 0.000 < 0.05$ confirma su significancia. Esto implica que niveles más altos de motivación se relacionan con un mejor uso de recursos.

(HE2): Las relaciones interpersonales influyen positivamente en la actitud del personal de la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora 2025.

H0 (NULA): No existe una influencia positiva de las relaciones interpersonales en la actitud del personal ($\rho \leq 0$).

Tabla 4 Resultado (HE2)

Dimensión Independiente	Dimensión Depen- diente	rho de Spearman	Valor p	Interpretación
Relaciones Inter- personales	Actitud	0.679	0.001	Correlación positiva moderada y significativa

7. **Decisión:** Se acepta la HE2, ya que $\rho = 0.679 (> 0)$ indica una relación positiva moderada, y $p = 0.001 < 0.05$ confirma su significancia. Esto sugiere que mejores relaciones interpersonales están asociadas con actitudes más positivas en el personal.

(HE3): Las condiciones laborales influyen positivamente en el cumplimiento de objetivos de los trabajadores de la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora 2025.

H0 (NULA): No existe una influencia positiva de las condiciones laborales en el cumplimiento de objetivos ($\rho \leq 0$).

Tabla 5 Resultado (HE3)

Dimensión Independiente	Dimensión Dependiente	rho de Spearman	Valor p	Interpretación
Condiciones Laborales	Logro de Objetivos y Metas	0.942	0.000	Correlación positiva muy fuerte y significativa

8. **Decisión:** Se acepta la HE3, ya que $\rho = 0.942 (> 0)$ indica una relación positiva muy fuerte, y $p = 0.000 < 0.05$ confirma su significancia. Esto indica que condiciones laborales favorables se correlacionan fuertemente con un mejor cumplimiento de objetivos.



CAPÍTULO VI

Resultados y Discusión

Las repercusiones de la encuesta que se realizó en 2025 a los 19 empleados de la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora son expuestas en este divide en tres partes: (1) resultados descriptivos, que incluyen estadísticas sobre el desempeño laboral y las dimensiones del clima organizacional; (2) resultados inferenciales, que contienen correlaciones generales y específicas calculadas a través del coeficiente de Spearman (ρ), las cuales se representan con gráficos de dispersión; y (3) una discusión que analiza los hallazgos, los conecta con el contexto teórico y antecedentes previos, y resalta sus implicaciones prácticas. Los datos se procesaron con SPSS v28, utilizando un nivel de significancia de $p < 0,05$. El Alfa de Cronbach confirmó la confiabilidad de los instrumentos: 0.846 para el clima organizacional y 0.907 para el desempeño en el trabajo, indicando alta consistencia interna.

6.1. Resultados Descriptivos

Los resultados descriptivos sintetizan las impresiones de los encuestados acerca del clima laboral y el desempeño en el trabajo, utilizando la escala Likert (1 =

Muy en desacuerdo; 5 = Muy de acuerdo). Se emplearon los puntajes totales por dimensión para calcular las medias (M), las desviaciones estándar (DE) y los rangos de cada dimensión.

Tabla 6 Estadísticos Descriptivos de las Dimensiones del Clima Organizacional y Desempeño Laboral

Variable/Dimensión	Media (M)	Desviación Estándar (DE)	Rango Mínimo-Máximo	Interpretación (Nivel Percibido)
Clima Organizacional (Total)	32.10	4.27	26 - 41	Medio-Alto (Aceptable, con áreas de mejora)
- Motivación	10.47	1.84	8 - 14	Medio-Alto (Buen compromiso, reconocimiento variable)
- Relaciones Interpersonales	11.00	1.83	7 - 14	Medio (Confianza moderada, potencial para trabajo en equipo)
- Condiciones Laborales	11.05	2.46	7 - 15	Medio (Ambiente físico adecuado, estabilidad variable)
Desempeño Laboral (Total)	32.04	4.22	27 - 42	Medio-Alto (Rendimiento aceptable, énfasis en objetivos)
- Uso Efectivo de Recursos	10.95	1.78	8 - 14	Medio-Alto (Uso racional, optimización tecnológica variable)
- Actitud	10.79	1.78	7 - 14	Medio-Alto (Actitudes positivas, influenciadas por entorno)
- Logro de Objetivos y Metas	10.79	2.28	7 - 14	Medio (Cumplimiento aceptable, priorización mejorable)

Nota: Resultados de la investigación

La Tabla 1 muestra percepciones medio-altas para ambas variables ($M \approx 32.53$, ~ 3.6 en escala Likert), con mayor variabilidad en condiciones laborales ($DE = 2.46$) y logro de objetivos ($DE = 2.28$), sugiriendo diferencias individuales en estabilidad laboral y cumplimiento de metas.

6.2. Resultados Inferenciales:

6.2.1. Tabla de Niveles de Correlación

Se empleó el coeficiente de Spearman (ρ) para evaluar las correlaciones entre clima organizacional y desempeño laboral, y entre sus dimensiones, debido a la naturaleza ordinal de los datos.

Con la escala que se presenta a continuación interpretamos el coeficiente de correlación:

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Los resultados confirman correlaciones positivas y significativas ($p < 0.05$) para todas las hipótesis. Se presentan tablas separadas y más completas para cada correlación, incluyendo el coeficiente ρ , el valor p , el tamaño de la muestra ($N=19$) y una matriz de correlación para cada par de variables, junto con notas sobre la significancia. Cada correlación se visualiza con un gráfico de dispersión.

- **Correlación General**

Tabla 7 Matriz de Correlación de Spearman

Variable	Clima Organizacional (Total)	Desempeño Laboral (Total)
Clima Organizacional (Total)	1	0.904
Desempeño Laboral (Total)	0.904	1

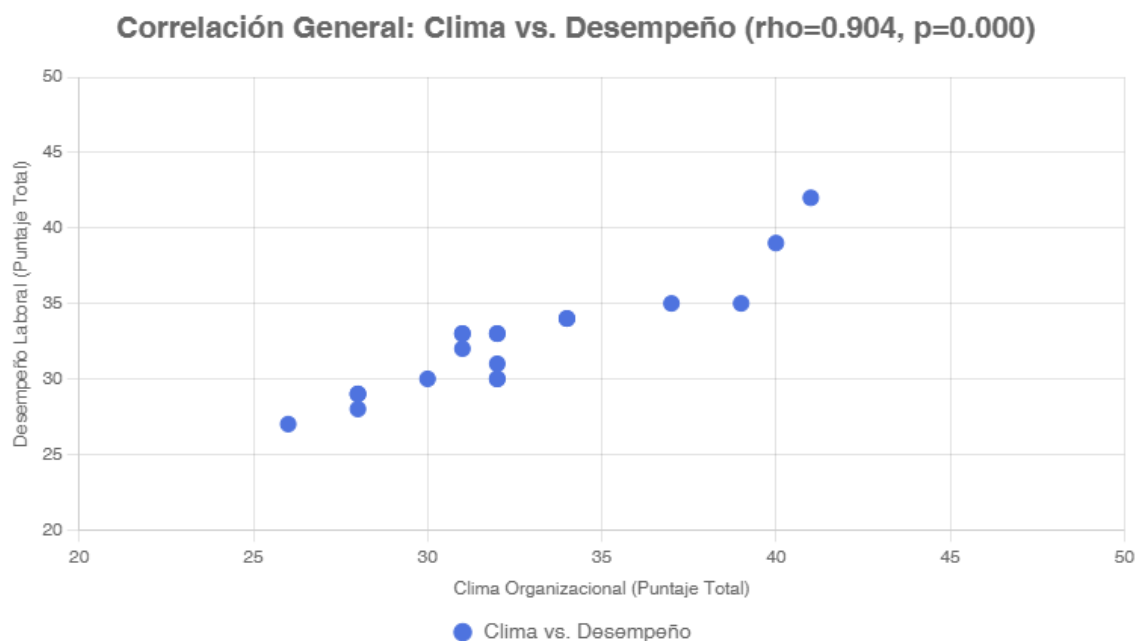
Nota: Impactos de la investigación en campo

Correlación relevante al nivel 0.01 (bilateral). N=19.

Interpretación: Correlación positiva fuerte y significativa ($\rho=0.904$, $p=0.000$).

Un mejor clima impulsa el desempeño.

Figura 1 Gráfico de Dispersión para Correlación General



El gráfico muestra una clara tendencia ascendente, con puntos agrupados cerca de la línea de correlación, confirmando la fuerte relación positiva ($\rho=0.904$).

- **Correlación Especifica 1**

Tabla 8 Matriz de Correlación específica 1 de Spearman

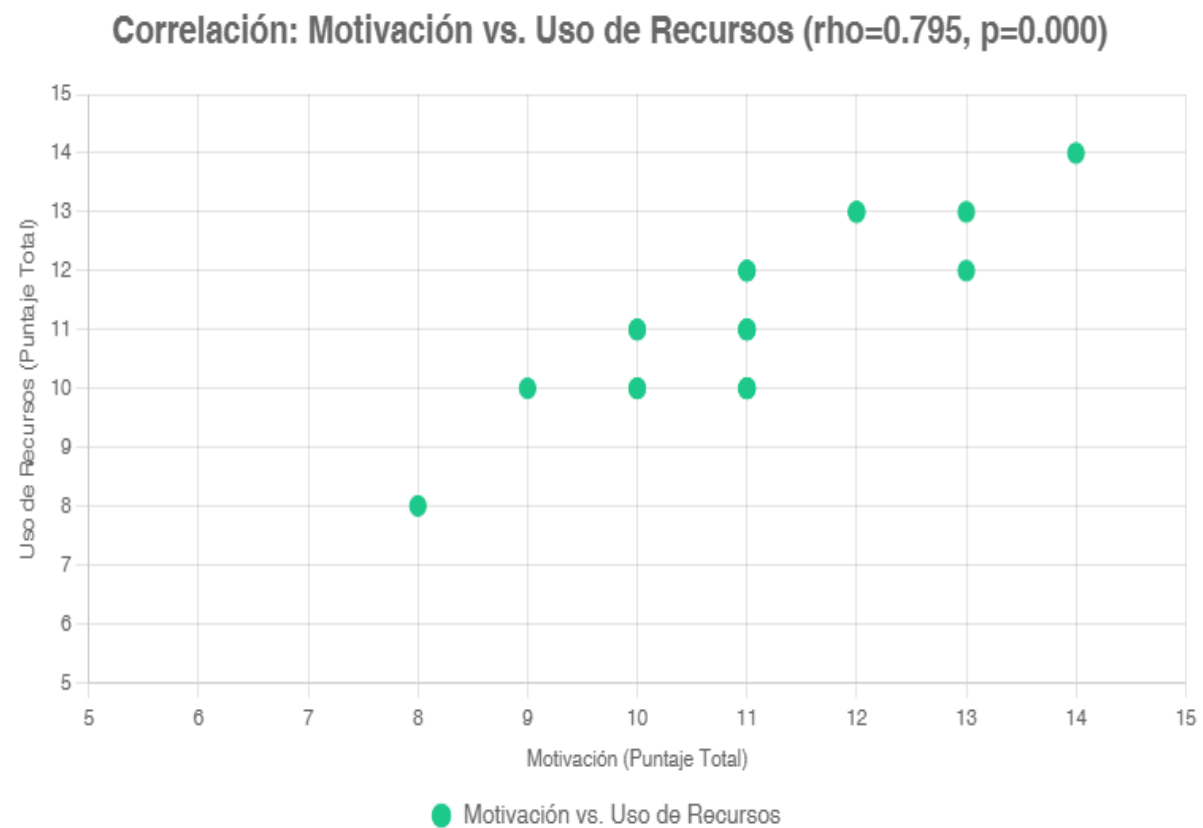
Variable	Motivación	Uso Efectivo de Recursos
Motivación	1	0.795
Uso Efectivo de Recursos	0.795	1

Nota: Impactos de la investigación en campo

Correlación relevante al nivel 0.01 (bilateral). N=19.

Interpretación: Correlación positiva moderada-fuerte y significativa ($\rho=0.795$, $p=0.000$). La motivación mejora el uso de recursos.

Figura 2 Gráfico de Dispersión para Correlación Especifica 1



El gráfico muestra una tendencia positiva, con algunos puntos dispersos, reflejando una correlación moderada-fuerte ($\rho=0.795$).

- **Correlación Especifica 2**

Tabla 9 Matriz de Correlación Específica 2 de Spearman

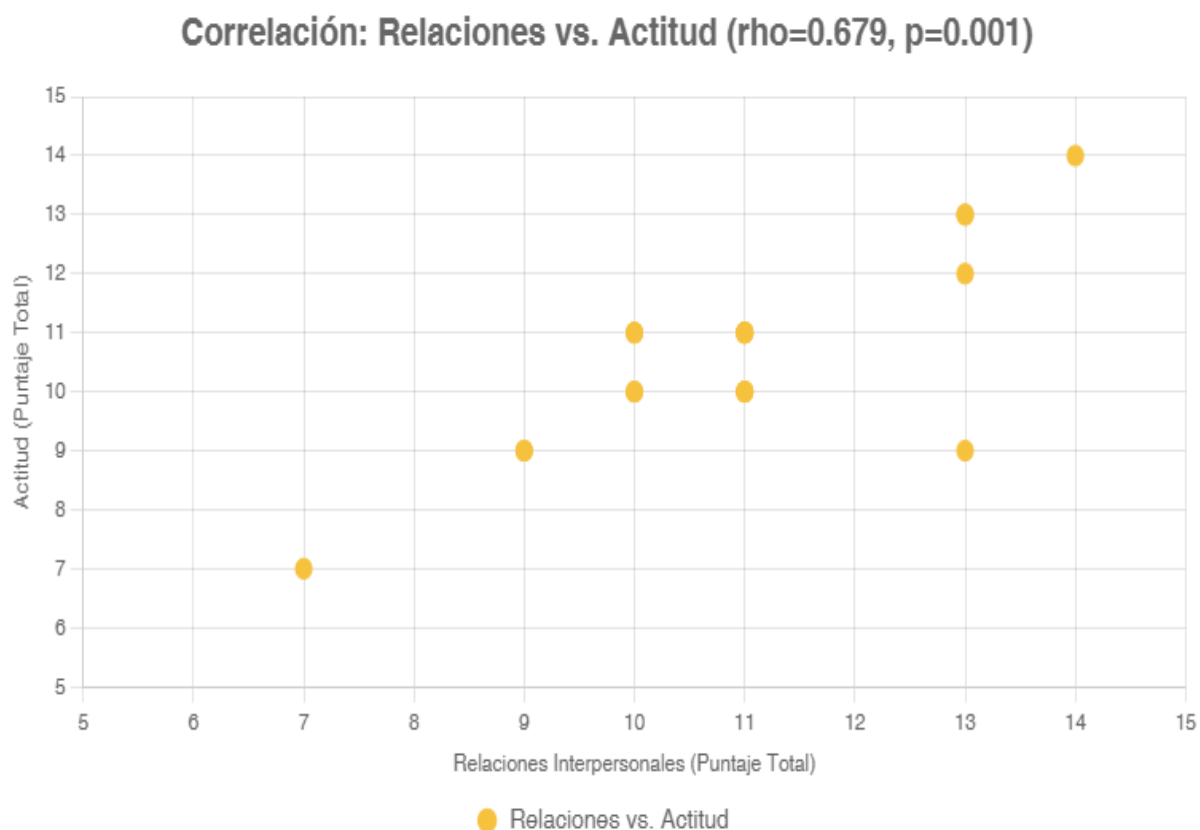
Variable	Relaciones Interpersonales	Actitud
Relaciones Interpersonales	1	0.679
Actitud	0.679	1

Nota: Impactos de la investigación en campo

Correlación relevante al nivel 0.01 (bilateral). N=19.

Interpretación: Correlación positiva moderada y significativa ($\rho=0.679$, $p=0.001$). Mejores relaciones fomentan actitudes positivas.

Figura 3 Gráfico de Dispersión para Correlación Específica 2



El gráfico indica una correlación moderada, con mayor dispersión que en otras correlaciones, reflejando variabilidad en cómo las relaciones afectan las actitudes.

- **Correlación Específica 3**

Tabla 10 Matriz de Correlación Específica 3 de Spearman

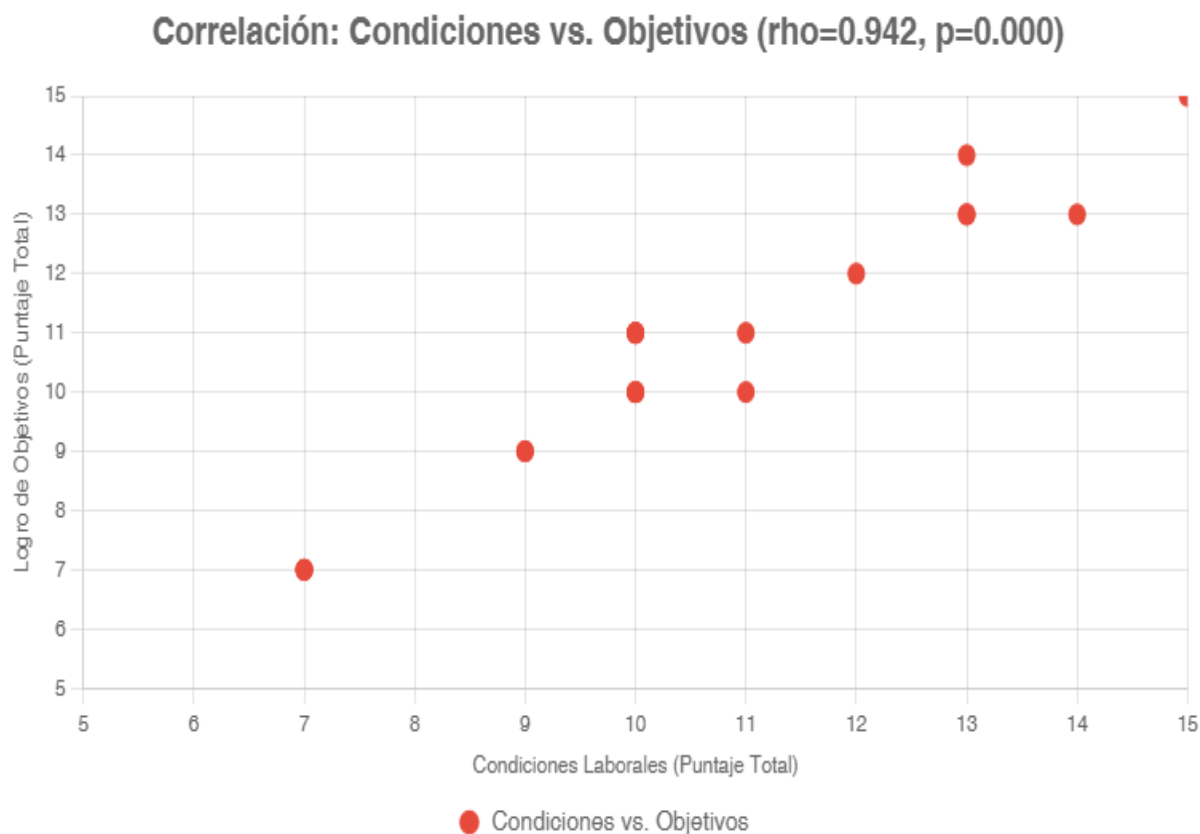
Variable	Condiciones Laborales	Logro de Objetivos y Metas
Condiciones Laborales	1	0.942
Logro de Objetivos y Metas	0.942	1

Nota: Impactos de la investigación en campo

Correlación relevante al nivel 0.01 (bilateral). N=19.

Interpretación: Correlación positiva muy fuerte y significativa ($\rho=0.942$, $p=0.000$). Condiciones favorables potencian metas.

Figura 4 Gráfico de Dispersión para Correlación Específica 3



El gráfico muestra una relación casi lineal, con puntos muy cercanos a la línea de correlación, confirmando la correlación muy fuerte ($\rho=0.942$).

6.3. Discusión de Resultados

(HG) Los hallazgos de esta investigación demuestran que en el año 2025, entre los 19 empleados de la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora existe una valoración positiva y significativa entre el desempeño laboral y el clima organizacional, con un coeficiente de (rho) Spearman de 0.904 ($p = 0.000$).

Esta investigación concuerda con hallazgos anteriores en situaciones similares, como el de Palma et al. (2023) y Navarro (2019) en la Municipalidad de Pachacamac ($\rho = 0.801$), que encontraron una compensación positiva en el 90% de los estudios revisados por ellos en América Latina. La Evaluación significativa en general indica que un clima organizacional positivo es un catalizador fundamental para optimizar el rendimiento de los empleados, lo cual respalda las teorías de Chiavenato (2019) y Litwin y Stringer (1968), que subrayan cómo las percepciones del ambiente laboral impactan la motivación y la productividad.

HE1: Motivación y uso efectivo de recursos ($\rho = 0.795$, $p = 0.000$)

La correlación moderada-fuerte entre la motivación y el uso efectivo de recursos indica que los incentivos, el reconocimiento y las posibilidades de crecimiento profesional fomentan un manejo más eficiente de materiales y herramientas tecnológicas. Este resultado concuerda con Patterson et al. (2005), quienes enfatizan que la motivación intrínseca y extrínseca impulsa comportamientos orientados a la eficiencia. Comparado con Miranda Alcántara y Morales Morales (2022), que reportaron una reducción del 20% en la productividad por un clima deficiente, los datos sugieren que el nivel medio-alto de motivación ($M = 10.47$) en Acora permite un uso racional de recursos, aunque la variabilidad ($DE = 1.84$) indica

que algunos trabajadores perciben menos reconocimiento, lo que podría limitar su eficiencia.

HE2: Relaciones interpersonales y actitud ($\rho = 0.679$, $p = 0.001$)

La correlación moderada entre relaciones interpersonales y actitud refleja que la confianza, el trabajo en equipo y las relaciones jerárquicas saludables influyen positivamente en las emociones y comportamientos de los trabajadores. Este hallazgo es consistente con Araya y Medina (2019) en Chile, quienes encontraron que relaciones positivas reducen la insatisfacción y el ausentismo. Sin embargo, la menor fuerza de esta correlación ($\rho = 0.679$) frente a otras dimensiones sugiere que factores como conflictos interpersonales o falta de comunicación efectiva podrían estar presentes, como señala Gonzáles et al. (2021). La media moderada de relaciones interpersonales ($M = 11.00$, $DE = 1.83$) indica un potencial para fortalecer la cohesión grupal, lo que podría elevar aún más las actitudes positivas.

HE3: Condiciones laborales y logro de objetivos ($\rho = 0.942$, $p = 0.000$)

La correlación muy fuerte entre condiciones laborales y logro de objetivos destaca la importancia del ambiente físico, la estabilidad laboral y una jornada equilibrada para alcanzar metas institucionales. Este resultado refuerza a Palacios (2019) en Ecuador, quien encontró que condiciones laborales adecuadas mejoran significativamente el rendimiento. La alta media de condiciones laborales ($M = 11.05$) y su baja variabilidad ($DE = 2.46$) sugieren una percepción generalmente positiva, aunque algunos trabajadores podrían enfrentar inestabilidad laboral, lo que podría explicar la variabilidad en el logro de objetivos ($DE = 2.28$). Este vínculo subraya la teoría de Maslow (citada en Ramos Quispe, 2024), donde la satisfacción de necesidades de seguridad y estabilidad impulsa el desempeño.

6.3.1. Implicaciones Teóricas y Prácticas

Los resultados, en teoría, confirman el enfoque de Litwin y Stringer (1968), que identifica la motivación, las relaciones interpersonales y las condiciones laborales como dimensiones clave del clima organizacional. La correlación más fuerte en HE3 ($\rho = 0.942$) sugiere que las condiciones laborales son el factor más crítico en Acora, lo que apoya la teoría de la contingencia de Schneider y Reichers (1983), que enfatiza la adaptación del clima al contexto organizacional. Prácticamente, los hallazgos indican que intervenciones focalizadas en mejorar las condiciones laborales (e.g., estabilidad contractual, infraestructura) podrían tener el mayor impacto en el desempeño, seguidas por estrategias para fortalecer la motivación (e.g., programas de reconocimiento) y las relaciones interpersonales (e.g., dinámicas de integración).

6.3.2. Limitaciones y Comparación con Antecedentes

A pesar de la robustez de los resultados, el tamaño de muestra reducido ($N = 19$) limita la generalización a otras municipalidades, como se observó en estudios con poblaciones mayores (e.g., Machuca Trujillo, 2016, $N = 180$). El diseño transversal no permite inferir causalidad, lo que coincide con limitaciones señaladas por Campos Villaorduña (2024). Además, factores externos no medidos, como el liderazgo o la burocracia, podrían influir en los resultados, como sugieren Rojas (2021) y Obeng et al. (2021). Comparado con antecedentes locales, como Ramos Quispe (2024) en Puno ($r = 0.877$), la correlación general en Acora ($\rho = 0.904$) es ligeramente más fuerte, posiblemente debido al enfoque censal que captura la totalidad de las percepciones en la oficina estudiada.



CONCLUSIONES

PRIMERA. El desempeño laboral de los empleados de la Oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Acora en el año 2025, se ve afectado positivamente y en gran medida por el clima organizacional. (Rho de Spearman = 0.904, $p = 0.000 < 0.05$). Este hallazgo confirma que un entorno laboral saludable, caracterizado por motivación, relaciones interpersonales positivas y condiciones adecuadas, impulsa la productividad y la eficacia del personal, alineándose con estudios previos en contextos municipales peruanos (Navarro, 2019; Campos Villaorduña, 2024) y teorías de gestión del talento humano (Chiavenato, 2019).

SEGUNDA. La motivación y los incentivos tienen una influencia positiva moderada-fuerte en el uso efectivo de recursos (Rho de Spearman = 0.795, $p = 0.000 < 0.05$). Los trabajadores motivados tienden a optimizar materiales y herramientas tecnológicas, pero la variabilidad en la percepción de reconocimiento sugiere la necesidad de fortalecer los sistemas de incentivos, como lo proponen Miranda Alcántara y Morales Morales (2022).

TERCERA. Las relaciones interpersonales influyen positivamente en la actitud del personal (Rho de Spearman = 0.679, $p = 0.001 < 0.05$), aunque con una correlación más moderada. Esto indica que, si bien la confianza y el trabajo en equipo fomentan actitudes positivas, existen oportunidades para mejorar la comunicación y reducir conflictos, en línea con hallazgos de Araya y Medina (2019).

CUARTA. Las condiciones laborales tienen una influencia positiva muy fuerte en el cumplimiento de objetivos (Rho de Spearman = 0.942, $p = 0.000 < 0.05$). Un ambiente físico adecuado y una mayor estabilidad laboral son fundamentales para



alcanzar metas institucionales, apoyando la relevancia de las necesidades de seguridad en la teoría de Maslow (Ramos Quispe, 2024).

Los resultados destacan que las condiciones laborales son el factor más determinante del desempeño en la Oficina de Administración de la MDA, seguidas por la motivación y las relaciones interpersonales. Estos hallazgos sugieren que las estrategias de mejora deben priorizar la estabilidad laboral y el ambiente físico, complementadas con programas de reconocimiento y cohesión grupal, para maximizar el rendimiento y la excelencia del servicio.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. Al jefe de la Oficina General de Administración, en coordinación con el jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Acora, recomendar que desarrolle un Plan Integral de Mejoramiento del Clima Organizacional que trate sistemáticamente las tres dimensiones reconocidas como críticas. Dado el hallazgo de un impacto positivo y considerable del ambiente organizacional en el rendimiento laboral (Rho de Spearman = 0,904), este plan debería incluir programas periódicos de evaluación del clima, talleres de sensibilización para directivos sobre la importancia de gestionar un entorno laboral favorable y la creación de un comité de clima laboral con representación de los trabajadores. Esta estrategia permitiría monitorear de forma continua las percepciones del personal y actuar de manera proactiva para mantener un ambiente que impulse la productividad, en consonancia con lo sugerido por Chiavenato (2019) y los resultados de Navarro (2019).

SEGUNDA. Con base en la influencia moderada-fuerte de la motivación en el uso efectivo de recursos (Rho de Spearman = 0.795), se sugiere al jefe de la Unidad de Recursos Humanos, diseñar e implementar un Sistema de Reconocimiento e Incentivos más robusto y transparente. Este sistema debería incluir tanto recompensas intrínsecas (ej., reconocimiento público, oportunidades de desarrollo profesional) como extrínsecas (ej., bonos por desempeño, beneficios no monetarios), vinculadas directamente a indicadores de eficiencia en el uso de materiales y aprovechamiento de herramientas tecnológicas. La estandarización de estos criterios ayudaría a reducir la variabilidad percibida en el reconocimiento, tal como lo plantean Miranda Alcántara y Morales Morales (2022), potenciando así la optimización de recursos.



TERCERA. Para fortalecer la correlación positiva moderada entre las relaciones interpersonales y la actitud del personal (Rho de Spearman = 0.679), se recomienda al jefe de la Unidad de Recursos Humanos – MDA, establecer un Programa de Fortalecimiento de Relaciones Interpersonales y Comunicación. Este programa podría consistir en talleres vivenciales de trabajo en equipo, capacitación en comunicación asertiva y resolución constructiva de conflictos, así como la promoción de espacios de integración informal. Fomentar una cultura de confianza y respeto mutuo, especialmente en las relaciones jerárquicas, contribuiría a mejorar las actitudes laborales, tal como respaldan los hallazgos de Araya y Medina (2019).

CUARTA. Dada la influencia muy fuerte de las condiciones laborales en el logro de objetivos (Rho de Spearman = 0.942), es prioritario optimizar las Condiciones Laborales del personal. Se recomienda al jefe de la Oficina General de Administración realizar una evaluación diagnóstica del ambiente físico (iluminación, ergonomía, espacios de trabajo) y desarrollar un plan de acondicionamiento. Asimismo, se debe revisar y, en lo posible, estabilizar la situación contractual del personal, así como garantizar el cumplimiento de la jornada laboral y fomentar la armonía entre la vida en el trabajo y la personal. Atender estas necesidades básicas de seguridad y comodidad, fundamentales en la teoría de Maslow, es crucial para maximizar el cumplimiento de las metas institucionales, tal como concluye Ramos Quispe (2024).

Estas recomendaciones buscan institucionalizar la evaluación periódica del desempeño laboral vinculada a los indicadores de clima organizacional. Implementar un sistema de medición bianual que correlacione las percepciones del clima con los resultados de desempeño permitiría a la gestión municipal tomar decisiones basadas en evidencia para ajustar las estrategias de mejora.



REFERENCIAS

- Alejos, J. (2022). *Cultura empresarial y productividad laboral en una municipalidad provincial de Huancayo* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú].
- Araya, F., & Medina, E. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud. *Revista de Salud Pública*, 21(3), 45-56.
- Campos Villaorduña, L. (2024). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco].
- Carrera, M. (2022). *Clima organizacional y eficiencia laboral en un centro de salud de Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Manabí].
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano* (5ª ed.). McGraw-Hill.
- ESAN. (2020). *La importancia del clima organizacional en el desempeño laboral*. Escuela de Administración de Negocios.
- Franklin, R., & Krieger, M. (2012). *Desempeño laboral: Enfoques cuantitativos y cualitativos*. Pearson.
- González, P., & Morales, R. (2020). *Clima organizacional y desempeño: Una revisión sistemática en América Latina*. *Revista Iberoamericana de Psicología Organizacional*, 15(2), 78-92.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.



- Herrera, L. (2019). *Influencia del clima organizacional en el desempeño de servidores públicos del IESS Quito* [Tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador].
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Press.
- Méndez, C. (2006). *Metodología: Guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas*. McGraw-Hill.
- Morante Muro, J. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en entidades públicas*. Editorial San Marcos.
- Obeng, A., Mensah, P., & Boakye, K. (2021). Organizational climate and job performance in rural and community banks in Ghana. *Journal of Applied Business Research*, 37(4), 112-125.
- Palma, S. (2004). *Evaluación del clima organizacional*. Fondo Editorial PUCP.
- Palti Zavala, G. (2022). *Desempeño laboral en el sector público: Enfoques y medición*. Instituto Nacional de Administración Pública.
- Patterson, M., West, M., Shackleton, V., Dawson, J., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D., & Wallace, A. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 379-408.
- Ramos Quispe, L. (2024). *Relación entre clima organizacional y productividad del personal administrativo de la UGEL El Collao Ilave, Puno* [Tesis de pregrado, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez].



SERVIR-PE. (2014). *Guía para la gestión del clima organizacional en el Estado*. Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Zumaeta Pariona, R., & Flores Gordon, M. (2020). *Metodología de investigación aplicada a las ciencias administrativas*. Editorial Universitaria.



ANEXOS



ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTECIA

ELEMENTO	DESCRIPCIÓN	RELACIÓN	OBSERVACIONES
PROBLEMA GENERAL	¿De qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina General de Administración?	Relación directa con Objetivo General e Hipótesis General	Problema formulado como pregunta de investigación
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	PE1: Motivación → Uso de recursos PE2: Relaciones → Actitud PE3: Condiciones → Objetivos	Cada problema se relaciona con Objetivo e Hipótesis Específica	Desglosan problema general en dimensiones
OBJETIVO GENERAL	Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral	Responde al Problema General, se operacionaliza con Objetivos Específicos	Verbo en infinitivo, claro y medible
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	OE1: Analizar impacto motivación en recursos OE2: Analizar relaciones en actitud OE3: Evaluar condiciones en objetivos	Cada objetivo corresponde a Problema e Hipótesis Específica	Medibles a través de dimensiones de variables
HIPÓTESIS GENERAL	El clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral	Corresponde al Objetivo General, compuesta por Hipótesis Específicas	Hipótesis direccional entre VI y VD
HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	HE1: Motivación → Uso de recursos HE2: Relaciones → Actitud HE3: Condiciones → Objetivos	Cada hipótesis relaciona dimensión de VI con VD	Permiten contrastar hipótesis general
VARIABLE INDEPENDIENTE	Clima Organizacional: Ambiente psicológico y social <i>Dimensiones: Motivación, Relaciones, Condiciones</i>	Influencia en Variable Dependiente	Multidimensional, escala Likert
VARIABLE DEPENDIENTE	Desempeño Laboral: Comportamiento y contribución <i>Dimensiones: Recursos, Actitud, Objetivos</i>	Es influenciada por Variable Independiente	Multidimensional, escala Likert
ENFOQUE	Cuantitativo: Datos numéricos	Determina diseño, técnicas e instrumentos	Evidencia empírica objetiva
DISEÑO	No experimental, transversal, correlacional	Mide relación VI-VD sin causalidad	Análisis en momento específico
POBLACIÓN/MUESTRA	9 trabajadores (censal)	Generalización a contexto específico	Muestra censal por tamaño
INSTRUMENTOS	Encuesta con cuestionario Likert (1-5)	Mide dimensiones de variables	Validado por expertos
ANÁLISIS ESTADÍSTICO	Correlación Spearman, Alfa Cronbach	Verifica hipótesis y relación variables	Para datos ordinales



ANEXO 2 MATRIZ DE DATOS

SOLO MATRIZ - Excel

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Ayuda Acrobat ¿Qué desea hacer?

Calibri 11 Fuente Ajustar texto General Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Celdas Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Edición Complementos Crear un PDF

1 OBTENGA OFFICE AUTÉNTICO Su licencia no es original y puede ser víctima de una falsificación de software. Evite las interrupciones y mantenga sus archivos a salvo con una licencia original de Office hoy mismo. Obtenga Office auténtico Más información

	CLIMA ORGANIZACIONAL									DESEMPEÑO LABORAL																
	MOTIVACION			RELACIONES			LABORALES			TOTAL CLIMA ORGANIZACIONAL	RECURSOS			ACTITUD			OBJETIVOS Y METAS			TOTAL DESEMPEÑO LABORAL	MOTIVACION	RELACIONES	CONDICIONE	USO	ACTITUD	OBJETIVOS
	M1	M2	M3	R1	R2	R3	C1	C2	C3	AL	U1	U2	U3	A1	A2	A3	L1	L2	L3							
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	32	4	4	4	4	3	4	3	3	4	33	11	11	10	12	11	10
4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	31	3	4	3	3	4	4	4	4	4	33	9	10	12	10	11	12
5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	32	4	3	3	4	3	3	4	3	3	30	11	11	10	10	10	10
6	3	4	4	5	4	4	4	5	4	37	2	4	4	5	4	3	5	4	4	35	11	13	13	10	12	13
7	4	3	4	5	3	5	2	3	2	31	4	4	4	5	3	5	2	3	2	32	11	13	7	12	13	7
8	4	5	4	4	5	4	5	4	5	40	4	5	4	4	5	4	4	5	4	39	13	13	14	13	13	13
9	3	4	3	3	4	3	3	4	3	30	3	4	3	3	4	3	3	4	3	30	10	10	10	10	10	10
10	4	3	4	4	3	4	3	4	3	32	4	3	4	4	3	4	4	3	4	33	11	11	10	11	11	11
11	4	4	3	5	3	2	3	2	2	28	4	3	4	5	4	2	2	3	2	29	11	10	7	11	11	7
12	5	4	5	5	4	5	4	5	4	41	5	4	5	5	4	5	5	4	5	42	14	14	13	14	14	14
13	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	10	9	9	10	9	9
14	4	3	4	3	4	3	4	4	3	32	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30	11	10	11	10	10	10
15	3	4	3	4	3	4	4	3	3	31	4	3	4	4	3	4	4	3	4	33	10	11	10	11	11	11
16	5	5	2	2	2	2	2	2	2	26	5	5	3	2	2	3	2	2	3	27	12	7	7	13	7	7
17	3	3	5	5	3	5	5	5	5	39	3	3	5	3	3	3	5	5	5	35	11	13	15	11	9	15
18	4	4	5	4	3	4	3	3	4	34	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	13	11	10	12	11	11
19	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34	4	4	5	3	4	3	3	4	4	34	12	11	11	13	10	11
20	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	3	5	3	3	3	3	3	3	3	29	10	9	9	11	9	9
21	4	2	2	3	4	4	4	4	5	32	4	2	2	3	4	3	4	4	5	31	8	11	13	8	10	13

Hoja1

Listo Accesibilidad: es necesario investigar 110%



ANEXO 3 INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN						
INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA, 2025						
<p>INSTRUCCIONES: Marque con una "X" en la celda correspondiente según su grado de acuerdo: 1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Neutral 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo</p>						
SECCIÓN I: CLIMA ORGANIZACIONAL						
DIMENSIÓN	PREGUNTA	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN	Me siento comprometido(a) con los objetivos de la municipalidad					
MOTIVACIÓN	Recibo reconocimiento cuando realizo un buen trabajo					
MOTIVACIÓN	Tengo oportunidades de desarrollo profesional en mi puesto					
RELACIONES INTERPERSONALES	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo					
RELACIONES INTERPERSONALES	Existe confianza entre compañeros y jefes					
RELACIONES INTERPERSONALES	Las relaciones jerárquicas son respetuosas y colaborativas					
CONDICIONES LABORALES	El ambiente físico de trabajo es adecuado (iluminación, espacio, mobiliario)					
CONDICIONES LABORALES	Mi puesto de trabajo es estable					
CONDICIONES LABORALES	La jornada laboral es razonable y se respeta					
SECCIÓN II: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN	PREGUNTA	1	2	3	4	5
USO DE RECURSOS	Utilizo los materiales de manera racional y evito desperdicios					
USO DE RECURSOS	Realizo mantenimiento preventivo de los recursos a mi cargo					
USO DE RECURSOS	Aprovecho las herramientas tecnológicas para mejorar mi trabajo					
ACTITUD	Me siento satisfecho(a) con las actividades que realizo					
ACTITUD	Mantengo una actitud positiva frente a mis responsabilidades					
ACTITUD	Mi comportamiento contribuye a un buen ambiente laboral					
LOGRO DE OBJETIVOS	Cumplo eficazmente con los resultados esperados en mi puesto					
LOGRO DE OBJETIVOS	Contribuyo al cumplimiento de las metas institucionales					
LOGRO DE OBJETIVOS	Priorizo mis tareas de acuerdo a los objetivos del área					
<p>Muchas gracias por su valiosa participación. Sus respuestas contribuirán a mejorar el clima laboral y el desempeño en la Municipalidad Distrital de Acora.</p>						



ANEXO 3
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING
TÍTULO DE TESIS:

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA, 2025

- I. REFERENCIAS**
- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: *Benigno Callata Quispe*
 - PROFESIÓN: *licenciado en Administración*
 - CARGO ACTUAL: *Docente*
 - GRADO ACADÉMICO: *Doctor*

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

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

III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: *Tuliza*

Benigno Callata Quispe
 Firma del experto
 DNI N° *91693020*
 N° celular: *97557694*

ANEXO 4 EVIDENCIAS







ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 18/12/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: GUSTAVO ANDRÉ ALARCON CASTILLO

Dirección: AV. CIRCUNVALACIÓN NORTE Nº 433 - PUNO

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70551519

Teléfono: 986 298830 email: gusandala.cas@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: _____

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Asesor: DR. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINDS

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA, 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): MOTIVACIÓN, RELACIONES INTERPERSONALES, DESEMPEÑO

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

2

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

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



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

Autorizo su publicación (marque con una X)

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

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

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

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

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

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

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

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

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (3909 - UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

18 DE DICIEMBRE 2025

Fecha