

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN
EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE POCOLLAY, AÑO 2025**

TESIS

Presentada por:

Bach. GERSON HENRY MONTOYA NOA

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

TACNA - PERÚ

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

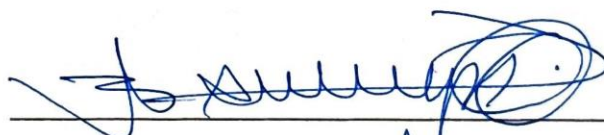
Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

TESIS

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL
RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE POCOLLAY, AÑO 2025**


TESIS SUSTENTADA Y APROBADA EL 20 DE NOVIEMBRE DEL 2025, SIENDO EL
JURADO CALIFICADOR

PRESIDENTE :



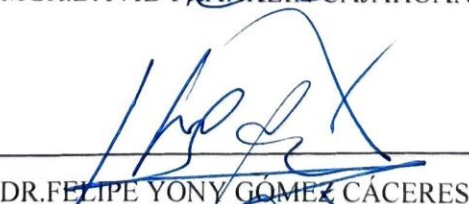
DR.BARTOLOMÉ JORGE ANYOSA GUTIÉRREZ

SECRETARIO :



MGR.DAVID FRANKLIN CAJAHUANCA GIRALDEZ

MIEMBRO :



DR.FELIPE YONY GÓMEZ CÁCERES

ASESOR :



DR.FELIPE YONY GÓMEZ CÁCERES

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, DR. FELIPE YONY GÓMEZ CÁCERES en mi condición de asesor acreditado por la Resolución de FACULTAD (indicar de Facultad/Posgrado) N° 13234-2024-FCJE/UNBG de la Tesis (indicar lo que corresponda: tesis/trabajo de investigación/ trabajo académico/trabajo de suficiencia profesional), titulado:

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOLLAY, AÑO 2025.”

Presentado por el BACHILLER (indicar estudiante/egresado/bachiller/titulando/magister), GERSON HENRY MONTOYA NOA.

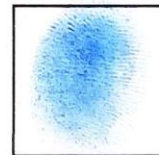
Para optar el (indicar el grado académico/título profesional/título de segunda especialidad profesional) LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajo de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del **software de similitud textual TURNITIN**, cuenta con el **nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 9 %** Por lo que, **CERTIFICO LA SIMILARIDAD** de la TESIS (indicar si es: tesis/trabajo de investigación/ trabajo académico/trabajo de suficiencia profesional) enunciado líneas arriba, la cual está expedita para continuar con los trámites para la obtención de TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN (indicar: grado académico/título profesional/Título de segunda especialidad profesional), según corresponda consiguientemente la publicación en el repositorio institucional.

FIRMA ASESOR


DR. FELIPE YONY GÓMEZ CÁCERES

DNI N° 10432935

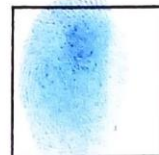


Huella digital

FIRMA TESISTA


GERSON HENRY MONTOYA NOA

DNI N° 74356515



Huella digital

Dedicatoria

A mi padre Juan, por apoyarme siempre; asimismo, a toda mi familia, por darme ánimos y motivación para poder realizar la tesis.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor de tesis, Felipe Gómez Cáceres, por su ayuda brindada para la elaboración de la tesis.

A mis profesores, por su apoyo y conocimiento brindado en los años de la universidad.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	ivv
Agradecimiento	v
Índice general	vii
Índice de tabla	viii
Índice de figuras	x
Índice de anexos	xi
Resumen.....	xii
Abstract	xiii
Introducción	1
Capítulo i: aspectos de la problemática	2
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	2
1.1.1 Problema general	3
1.1.2 Problemas específicos.....	4
1.2 Justificación.....	4
1.3. Delimitación de la investigación	5
1.4 Objetivos	5
1.4.1 Objetivo general	5
1.4.2. Objetivos específicos	5
1.5 Hipótesis.....	6
1.5.1 General	6
1.5.2 Específicas	6
1.6 Operacionalización de las variables	6
1.6.1 Identificación de las variables	6
1.6.2 Definición operacional de las variables.....	7
Capítulo ii: marco teórico.....	9
2.1 Antecedentes de la investigación.....	9
2.1.1 A nivel internacional	9
2.1.2 A nivel nacional.....	10
2.1.3 A nivel local	11

2.2	Bases teóricas	12
2.2.1	De La variable clima organizacional	12
2.2.2	De la variable rendimiento laboral	17
2.3.	Glosario de términos básicos.....	19
	Capítulo iii: marco metodológico.....	21
3.1.	Enfoque	21
3.2	Diseño de investigación.....	21
3.3.	Nivel de investigación.....	21
3.4	Tipo de estudio	21
3.5	Población y muestra de estudio.....	21
3.6	Métodos y técnicas de recolección de datos.....	22
3.7.	Métodos y técnicas de análisis de datos	22
	Capítulo iv: resultados y discusión.....	24
4.1.	Resultados	24
4.1.1.	Validación de fiabilidad del instrumento.....	24
4.1.2.	Confiabilidad de instrumentos.....	27
4.1.3.	Análisis de fiabilidad de los instrumentos: aplicación de coeficiente de Alpha de Cronbach	28
4.1.4.	Prueba de normalidad	29
4.1.5.	Análisis cruzado de las variables.....	32
4.1.6.	Resultados de la variable clima organizacional.....	32
4.1.7.	Análisis de las dimensiones de la variable: clima organizacional	34
4.1.8.	Resultados de la variable rendimiento laboral.....	42
4.1.9.	Análisis de las dimensiones de la variable: rendimiento laboral.....	44
4.1.10.	Verificación de hipótesis	50
4.2.	Discusión de resultados	57
	Conclusiones.....	60
	Recomendaciones.....	62
	Referencias bibliográficas	65
	Anexos	75

Tabla 23. Escala de valoración de la dimensión relaciones sociales	40
Tabla 24. Variable rendimiento laboral	42
Tabla 25. Escala de valoración de la variable rendimiento laboral.....	42
Tabla 26. Dimensión rendimiento en la tarea	44
Tabla 27. Escala de valoración de la dimensión rendimiento en la tarea	44
Tabla 28. Dimensión rendimiento en el contexto	46
Tabla 29. Escala de valoración de la dimensión rendimiento en el contexto.....	46
Tabla 30. Dimensión comportamientos laborales contraproducentes.....	48
Tabla 31. Escala de valoración de la dimensión comportamientos laborales contraproducentes.....	48
Tabla 32. Correlación entre la dimensión comunicación y la variable rendimiento laboral	50
Tabla 33. Correlación entre la dimensión motivación y la variable rendimiento laboral	52
Tabla 34. Correlación entre la dimensión remuneración y la variable rendimiento laboral	53
Tabla 35. Correlación entre la dimensión relaciones sociales y la variable rendimiento laboral	55
Tabla 36. Correlación entre el clima organizacional y rendimiento laboral	56

Índice de figuras

Figura 1. Variable clima organizacional	33
Figura 2. Dimensión comunicación	35
Figura 3. Dimensión motivación	37
Figura 4. Dimensión remuneración	39
Figura 5. Dimensión relaciones sociales	41
Figura 6. Variable rendimiento laboral	43
Figura 7. Dimensión rendimiento en la tarea	45
Figura 8. Dimensión rendimiento en el contexto	47
Figura 9. Dimensión comportamientos laborales contraproducentes.....	49

Índice de anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia	75
Anexo 2. Cuestionario de clima organizacional.....	78
Anexo 3. Cuestionario de rendimiento laboral	81
Anexo 4. Validación de los jueces	84
Anexo 5. Solicitud de permiso para realizacion de tesis.....	90
Anexo 6. Organigrama	91

Resumen

Esta investigación tuvo como finalidad determinar la influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un nivel explicativo y un diseño experimental de tipo transversal. La población estuvo conformada por 138 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra de 102. Para la recolección de datos, se empleó la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento dos cuestionarios elaborados con ítems basados en la escala de Likert, uno para cada variable. El cuestionario correspondiente a la variable clima organizacional está compuesto por 20 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones: comunicación, motivación, remuneración y relaciones sociales. El cuestionario de la variable rendimiento laboral consta de 20 ítems, distribuidos en tres dimensiones: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos laborales contraproducentes. Los resultados muestran que la fiabilidad de clima organizacional son 0,942 y la variable rendimiento laboral son 0,932, obteniendo instrumentos de alta confiabilidad. Se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para analizar las variables, obteniendo como resultado un valor de Rho de Spearman de 0,863, lo que permitió concluir que existe una influencia del clima organizacional sobre el rendimiento laboral.

Palabras clave: Clima organizacional y rendimiento laboral

Abstract

The purpose of this research was to determine the influence of organizational climate on the job performance of administrative workers at the Pocollay District Municipality in 2025. It was developed using a basic, quantitative approach, with an explanatory level and a cross-sectional experimental design. The population consisted of 138 workers, from whom a sample of 102 was selected. A survey technique was used to collect data, using two questionnaires with Likert-based items, one for each variable. The Organizational Climate questionnaire consists of 20 items, distributed across four dimensions: communication, motivation, compensation, and social relationships. The Job Performance questionnaire consists of 20 items, distributed across three dimensions: Task Performance, Context Performance, and Counterproductive Work Behaviors. The results show that the reliability of the Organizational Climate variable is 0.942 and the Job Performance variable is 0.932, yielding highly reliable instruments. Spearman's Rho correlation coefficient was applied to analyze the variables, yielding a Spearman's Rho value of 0.863, which led to the conclusion that organizational climate influences job performance.

Keywords: Organizational climate and job performance

Introducción

.La tesis titulada *El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025* tiene como objetivo analizar cómo el ambiente laboral percibido por los trabajadores influye en su rendimiento y bienestar dentro de la Municipalidad Distrital de Pocollay.

La investigación presenta los cuatro capítulos siguientes:

En el capítulo I, se describe los aspectos de la problemática, iniciando con la descripción de la realidad problemática. Además, se abordan la justificación e importancia de la investigación, la delimitación, los objetivos planteados, la hipótesis general y específica, así como la operacionalización de las variables involucradas.

En el capítulo II, se desarrolla el marco teórico, en el cual se incluyen los antecedentes, las bases teóricas vinculadas directamente con las variables de investigación y un glosario con los términos utilizados en la investigación.

En el capítulo III, se desarrolla el marco metodológico. Se especifica el enfoque, diseño, tipo y nivel de investigación. También se define la población objetivo y la muestra seleccionada. Asimismo, se detallan los métodos, técnicas e instrumentos empleados para la recolección y análisis de los datos.

En el capítulo IV, se presentan y analizan los resultados obtenidos, organizados según las dimensiones de las variables. Se realiza la contrastación de las hipótesis planteadas y se lleva a cabo la discusión de los resultados, en función de los objetivos y el marco teórico.

Finalmente, se exponen las conclusiones y recomendaciones, derivadas de los hallazgos de la investigación, con el propósito de aportar soluciones viables a la problemática identificada. También se incluyen las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

Capítulo i

aspectos de la problemática

1.1. Descripción de la realidad problemática

Hoy en día, el clima organizacional representa un factor necesario e imprescindible de las entidades públicas, debido a que posibilita tener un entorno positivo para el rendimiento laboral del trabajador, lo que permite tener resultados efectivos, orientados a la mejora de la productividad.

Según el INEI (2021), en la encuesta nacional realizada sobre el mercado laboral, se reveló que el 45 % de personas que respondió la encuesta manifestó que no estaba satisfecha con su puesto de trabajo, cuya razón era el clima. En realidad, es evidente la existencia de un mal clima, esto puede influir en la satisfacción de los trabajadores, por lo que se generará un pésimo rendimiento laboral y no se cumplirán los objetivos marcados.

Las entidades públicas cumplen un rol importante de realizar sus funciones con la finalidad de brindar a la ciudadanía una atención eficiente, oportuna y de alta calidad. Donde el capital de mayor importancia de una entidad pública es el recurso humano, es necesario establecer un buen clima organizacional para los trabajadores.

Como dicen Pérez et al. (2022), el recurso humano se enfoca principalmente en las personas, que con sus capacidades y conocimientos son el sustento principal de una entidad pública.

Diversos estudios revelan en la mayoría de entidades públicas que el clima organizacional es generalmente regular o malo.

La realidad problemática afecta la eficacia para brindar los servicios a la ciudadanía de la Municipalidad Distrital de Pocollay. En este contexto, se evidencia una serie de problemas que dificultan la realización eficiente de las tareas laborales y la ejecución de los objetivos institucionales.

Entre los problemas, destaca la falta de una comunicación efectiva y transparente en el entorno organizacional, situación que da lugar a malentendidos, desinformación y conflictos entre el personal. Esta deficiencia en la comunicación se ve agravada por la falta de políticas claras, lo cual repercute a la desmotivación y al desinterés por parte del personal.

Además, se observa una cultura organizacional marcada por la falta de reconocimiento y valoración del trabajo de los trabajadores, esto afecta de manera negativa el compromiso y sentido de pertenencia hacia la institución. La percepción de injusticia salarial, junto con la ausencia de posibilidades para el crecimiento profesional son aspectos preocupantes que generan descontento y desmotivación entre los trabajadores.

Esta situación se refleja en un bajo nivel de satisfacción laboral, un aumento del ausentismo y un frecuente cambio de personal, lo cual dificulta la continuidad y la estabilidad en la prestación de servicios públicos de calidad.

Es fundamental abordar estas problemáticas de manera integral, promoviendo un entorno de trabajo favorable, inclusivo y motivador para favorecer el éxito y la eficacia de la Municipalidad Distrital de Pocollay.

Por todo lo explicado, se investigó la influencia del clima organizacional sobre el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.

1.1.1 Problema general

¿De qué manera el clima organizacional influye en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025?

1.1.2 Problemas específicos

- a) ¿De qué manera el clima organizacional en su dimensión comunicación influye en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025?
- b) ¿De qué manera el clima organizacional en su dimensión motivación influye en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025?
- c) ¿De qué manera el clima organizacional en su dimensión remuneración influye en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025?
- d) ¿De qué manera el clima organizacional en su dimensión relaciones sociales influye en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025?

1.2 Justificación

Las justificaciones de la investigación son las siguientes:

Teórica: La investigación recopiló información sobre otras investigaciones con la finalidad de blindar una información actualizada para las futuras investigaciones sobre las variables mencionadas.

Metodológica: La investigación empleó técnicas para el procesamiento de datos. Fueron analizados por el SPSS. Los resultados obtenidos fueron interpretados para una visión más definida de la influencia del clima organizacional sobre el rendimiento laboral.

Práctica: Los resultados obtenidos sobre el clima organizacional y el rendimiento laboral son importantes para los trabajadores en cualquier entorno laboral. En la Municipalidad Distrital de Pocollay, resulta importante investigar la influencia del clima organizacional sobre el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos.

1.3. Delimitación de la investigación

Las delimitaciones de la investigación son las siguientes:

Delimitación espacial: La investigación se realizó en la Municipalidad Distrital De Pocollay.

Delimitación temporal: La investigación fue realizada en el año 2025.

Delimitación social: La investigación se realizó a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay.

Delimitación teórica: La investigación se centró en la influencia del clima organizacional sobre el rendimiento laboral.

1.4 Objetivos

1.4.1 *Objetivo general*

Determinar de qué manera el clima organizacional influye en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.

1.4.2 *Objetivos específicos*

- a) Identificar de qué manera el clima organizacional en su dimensión comunicación influye en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.
- b) Establecer de qué manera el clima organizacional en su dimensión motivación influye en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.
- c) Estimar de qué manera el clima organizacional en su dimensión remuneración influye en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital De Pocollay, año 2025.
- d) Demostrar de qué manera el clima organizacional en su dimensión relaciones sociales influye en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.

1.5 Hipótesis

1.5.1 General

El clima organizacional influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.

1.5.2 Específicas

- a) El clima organizacional en su dimensión comunicación influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.
- b) El clima organizacional en su dimensión motivación influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.
- c) El clima organizacional en su dimensión remuneración influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.
- d) El clima organizacional en su dimensión relaciones sociales influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.

1.6 Operacionalización de las variables

1.6.1 Identificación de las variables

- a) Variable 1: Clima organizacional
- b) Variable 2: Rendimiento laboral

1.6.2 Definición operacional de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<p>Variable Independiente: Clima Organizacional</p>	<p>“El clima organizacional es la apreciación grupal de las percepciones que se forman los trabajadores, como resultado de las interacciones frecuentes en su organización, que tiene impactos positivos o negativos sobre la satisfacción y productividad del personal” (Pedraza, 2020).</p>	<p>La variable clima organizacional se divide en cuatro dimensiones: comunicación, motivación y remuneración relaciones sociales.</p>	<p>Comunicación</p> <p>Motivación</p> <p>Remuneración</p> <p>Relaciones sociales</p>	<p>- Información</p> <p>- Interacción</p> <p>- Responsabilidad</p> <p>- Logros</p> <p>- Identificación</p> <p>- Afiliación</p> <p>- Incentivo</p> <p>- Equidad</p> <p>- Promoción</p> <p>- Compañerismo</p> <p>- Ambiente</p> <p>- Compromiso</p>	<p>Ordinal</p>
<p>Variable Dependiente:</p>	<p>“El rendimiento laboral es el grupo de</p>	<p>La variable rendimiento</p>	<p>Rendimiento en la tarea</p>	<p>-Orientación hacia los resultados</p>	<p>Ordinal</p>

Rendimiento	comportamientos	laboral	se		-Orientación
Laboral	que pueden ser	descomponen	en		hacia la
	importantes para	tres dimensiones:			innovación
	los objetivos de la	rendimiento en la			-Planificación
	empresa u tarea,	rendimiento	Rendimiento en el		-Participación
	organización	en el contexto,	contexto		
	donde el	Comportamientos			
	trabajador,	laborales			
	considera las	contraproducentes.			
	dimensiones en				
	resultado, podría				-Comentarios
	argumentarse que		Comportamientos		negativos
	la eficacia y la		laborales		-Orientación
	eficiencia se		contraproducentes		hacia lo negativo
	originan por los				
	comportamientos”				
	(Gabini, 2018).				

Nota. Elaboración propia

Capítulo ii

marco teórico

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 A nivel internacional

Guamán y Jiménez (2021), en su estudio *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato*, determinaron la influencia que ejerce el clima organizacional en la productividad de los empleados. La muestra estuvo compuesta por 54 personas y la investigación adoptó un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario. Los resultados de confiabilidad mostraron un alfa de Cronbach de 0.962 para el clima organizacional y de 0,889 para el desempeño laboral. El estudio concluyó que existe una influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los empleados.

Ochoa (2021), en su investigación *Trabajo en equipo y clima organizacional en la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020*, estableció la correlación entre el trabajo en equipo con el clima organizacional. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo-correlacional. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario y se seleccionó una muestra de 39 participantes. Los resultados mostraron un 84.6% de relación entre ambas variables, con un valor de Rho de Spearman de 0,540 y un nivel de significancia de 0,01. En conclusión, se determinó que existe una correlación entre el trabajo en equipo y el clima organizacional.

Puruncaja (2021), en el *Clima organizacional y su relación con la cultura organizacional del hospital básico Pillaro*, se examinó la vinculación entre el clima y la cultura organizacional. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, con un diseño no experimental y de tipo transversal. Se utilizó una encuesta como instrumento de recolección de datos, aplicándose a una muestra de 70 participantes. Los resultados arrojaron un valor de correlación de Pearson de 0,772. En conclusión, se estableció que existe una relación entre el clima organizacional y la cultura organizacional en el hospital.

Verdezoto (2022), en su estudio *Relación del aprendizaje organizacional y el rendimiento laboral del personal administrativo de la universidad estatal amazónica*, analizó la conexión entre la cultura de aprendizaje organizacional y el desempeño laboral. Para ello, se utilizó una encuesta como instrumento de recolección de datos. Los resultados mostraron una correlación de Pearson de 0,75. En conclusión, se identificó una relación entre el aprendizaje organizacional y el rendimiento laboral del personal administrativo.

2.1.2 A nivel nacional

Montes (2021), en el *Clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac 2021*, determinó el vínculo existente entre el clima en la organización y el nivel de rendimiento de los colaboradores. El estudio se enmarcó dentro de una investigación básica, con un diseño no experimental y de tipo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 64 colaboradores, a quienes se les aplicó un cuestionario. El instrumento mostró una alta confiabilidad con un Alfa de Cronbach de 0,886. Los resultados revelaron un coeficiente de correlación de 0,671, lo que permitió concluir que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral.

Fernández (2022), en su *investigación Clima organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC*, investigó la incidencia del clima organizacional en el nivel de rendimiento de los trabajadores. La investigación se clasificó como descriptiva, con un enfoque cuantitativo y de tipo correlacional, empleando un diseño no experimental. La muestra consistió en 30 trabajadores. Los resultados indicaron una correlación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral, con un valor de Rho de 0,686 y un nivel de significancia bilateral de 0,000, lo que permitió concluir que efectivamente existe una relación entre ambas variables.

Ramos (2022), en su estudio *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa cablemas, villa el salvador – 2022*, estableció la conexión entre el clima organizacional y el nivel de desempeño de los colaboradores. La

investigación se caracterizó por ser aplicada y de tipo correlacional, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. Se utilizó una muestra de 50 colaboradores y se emplearon cuestionarios como instrumento de recolección de datos. Los resultados mostraron altos índices de confiabilidad, con un Alfa de Cronbach de 0,963 para el clima organizacional y de 0,940 para el desempeño laboral. Con un coeficiente Rho de 0,842 y una significancia de 0,000, se concluyó que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Cespedes (2023), en su investigación *Gestión del conocimiento y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022*, determinó la incidencia de la gestión del conocimiento sobre el rendimiento laboral. La investigación se desarrolló con un enfoque descriptivo y cuantitativo, adoptando un diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 46 trabajadores, a quienes se les aplicó una encuesta. Los resultados indicaron un valor de Rho de Spearman de 0,425 y una significancia de 0,003. En conclusión, se determinó que la gestión del conocimiento tiene una incidencia significativa en el rendimiento laboral.

2.1.3 A nivel local

Rueda (2021), en la tesis *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de la empresa exportadora productos vegetales de exportación E.I.R.L. en la región de Tacna, en el año 2021*, investigó cómo el clima organizacional afecta el desempeño laboral. La investigación fue de tipo básica, con un diseño no experimental y un enfoque explicativo. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario aplicado a una población de 30 empleados. Los resultados mostraron que el clima organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño laboral, con un nivel de significancia inferior a 0,05 y un coeficiente de determinación (R^2) que indica que el clima organizacional explica el 55,9 % del desempeño laboral.

Cutipa (2022), presentó el estudio *Estrés laboral y el rendimiento laboral del personal Plaza Vea Tacna, 2020*, donde se analizó la influencia que el estrés laboral tiene sobre el desempeño de los empleados. La investigación se desarrolló bajo un enfoque

cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo básica y nivel explicativo, utilizando un corte transversal. La población estuvo conformada por todos los trabajadores, y la muestra consistió en 189 personas, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados permitieron concluir que el estrés laboral afecta significativamente el rendimiento laboral de los empleados.

Perca (2023), en la tesis *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de candarave, en el año 2022*, determinó la relación del clima organizacional y el desempeño laboral. La investigación se caracterizó, por ser de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 71 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los hallazgos indicaron una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral, reflejada en un coeficiente Rho de 0,736.

León (2023), en la tesis *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Empresa de Servicios Integrales de Salud Santa Ana S.A.C. de la región de Tacna, año 2022*, determinó la interacción entre el clima de la organización y la eficiencia en el desempeño de los trabajadores. La investigación fue de tipo básico puro, con un diseño no experimental y corte transversal, y se desarrolló bajo un enfoque descriptivo. Se aplicó un cuestionario a una población de 62 trabajadores. Para analizar la relación entre las variables, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, obteniéndose un p-valor de 0.000 y una correlación de 0,788, lo que confirmó la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 De La variable clima organizacional

2.2.1.1 Definiciones. El clima organizacional es una idea complicada que ha sido definida en métodos específicos a través de diferentes autores.

Estas definiciones reproducen los distintos puntos de vista que pueden tenerse sobre el clima organizacional, además de los diversos factores que se consideran importantes para su pericia.

Según Iglesias y Torres (2018) es el conjunto de sensaciones de los rasgos de la organización, que afectan a las obligaciones, la conducta y el entorno psicosocial donde se despliegan el personal de una entidad.

Como dice Fernández (2019), es el entorno en el que tienen interacción con las conductas de los trabajadores, que repercuten inmediatamente en el rendimiento global del empleado.

De acuerdo con Pereira y Solís (2019), es el entorno organizativo, tal y como lo percibe el empleado, los elementos únicos que encuentra mientras interactúa con otros compañeros dentro de una compañía.

Según Márquez (2020), es el reconocimiento predominante al trabajador que se desarrolla en entornos adaptables, produciendo numerosas conductas, adicionalmente motivados a través de un dispositivo de comportamientos y principios.

2.2.1.2 Características. Como plantea Murrieta et al. (2019) las características más importantes son las siguientes:

a) El clima organizacional se modifica por las instituciones o corporaciones que deben preservar el equilibrio debido a estos ajustes de breve a extenso plazo.

b) La conducta de los trabajadores se transforma por la incidencia del clima de una organización.

c) La dedicación y la identificación de los empleados se ven influidas por el ambiente organizacional.

d) El cambio del clima, los empleados experimentan cambios en sus actitudes y, especialmente, en sus conductas.

La característica para el clima organizacional en una organización tiende a cambiar no sólo el comportamiento de los empleados, sino además la conducta hasta el punto de que el clima igual impacta notablemente en su vida cotidiana, realizando que su rendimiento se desarrolle y, en consecuencia, también su productividad.

2.2.1.3 Importancia. El clima organizacional desempeña un rol esencial en la conducción de una entidad, ya que tiene un impacto directo tanto en el grado de satisfacción de los trabajadores y en su rendimiento, donde diversos autores definen su importancia.

Como señala Guevara (2018), la relevancia radica en que el comportamiento de un empleado no siempre es la conclusión de los componentes organizativos presentes, sin embargo, se basa en sus impresiones sobre estos elementos, que incluyen la escala de la empresa y los modelos de gestión.

Según Marrero et al. (2021), el clima es uno de los elementos críticos máximos para adquirir un nivel excesivo de rendimiento y placer de las fuentes humanas de las empresas; por lo tanto, es importante adquirir identidad y dedicación de los empleados, en quienes se basa el cumplimiento común del empleador.

2.2.1.4 Beneficios. Como afirma Cabeza (2020), el clima organizacional aporta varios beneficios a las organizaciones; de las cuales, las más importantes son las siguientes:

a) Accede experimentar un entorno de trabajo armonioso, en el que se está de acuerdo, con potentes estrategias de intercambio verbal y comunicaciones interpersonales.

b) Incrementa la estimulación, si se tiene en cuenta que una zona tranquila y de primera calidad despierta la afición y la preferencia por sobresalir en lo que se está terminando.

c) Impulsar la satisfacción en la actividad, esto ocurre porque los empleados experimentan satisfacción y alegría por su rendimiento laboral y con las aportaciones de la empresa.

d) Reducir la inasistencia dentro del centro administrativo, porque el entorno de trabajo se vuelve agradable para el personal.

e) Se mejora el rendimiento laboral, ya que se potencia y refuerza el rendimiento del personal, que aprende a ampliar el sentido de integración a la

corporación y con ellos a aprovechar al máximo las fuentes de instrumentos y el periodo de tiempo.

2.2.1.5 Tipos. De acuerdo con Fiallo et al. (2015), se dividen en los siguientes cuatro tipos:

1) Clima de tipo autoritario (sistema I – explotador): Este tipo de clima los directivos no tienen ninguna seguridad en sus trabajadores, por lo que el personal debe laborar en un ambiente de miedo, intimidaciones, compensaciones de vez en cuando, y la dignidad de elegir se queda en los grados intelectual y de confianza. Se puede favorecer un entorno sólido y no hay intercambio verbal con la gente aparte de en forma de indicaciones y órdenes específicas.

2) Clima de tipo autoritario (sistema II – paternalista): Este tipo de clima los directivos tienen una creencia condescendiente de sus empleados, como la de un capataz con su sirviente. La mayor parte de las decisiones son tomadas por los niveles jerárquicos, pero unos pocos por niveles inferiores. La manera para motivar a los empleados radica consiste en recompensarlas y, de vez en cuando, castigarlas. Los ejecutivos desempeñan mucho con los deseos de los trabajadores a pesar de todo, tienen el efecto de laborar en un entorno fuerte y basado.

3) Clima de tipo participativo (sistema III – consultivo): Los directivos poseen un clima asociativo y confían en el personal. Las decisiones se deciden por cargos superiores, pero también los cargos inferiores. La comunicación es hacia abajo. El enfoque para estimular a los empleados son las remuneraciones y, en ocasiones, las sanciones; también se trata de disfrutar de sus deseos de renombre y fama. El clima tiene como alternativa entorno activo, en el que la dirección es en forma de metas a realizar.

4) Clima de tipo participativo (sistema IV – participación): Los directivos confían plenamente en su personal. Las decisiones se envían a cada grado de la organización. La comunicación es adyacente. El deseo se basa totalmente en la colaboración y la instauración de objetivos de desempeño, así como las técnicas operativas y evaluación del desempeño basados en objetivos.

2.2.1.6 Dimensiones. Pedraza (2020) destaca que existen las siguientes cuatro dimensiones:

1) **Comunicación:** Asimismo, son el grupo de estrategias destinados a simplificar y acelerar el deslizamiento de los mensajes que surgen entre los participantes de la empresa. En la empresa, se deben reconocer las críticas o conductas de los participantes para que, en medio de ellas, mejore la conducta hacia el público y se alcance un mayor nivel general en cuanto al rendimiento ofrecido por las personas. También, para alcanzar las metas es importante conocer primero los deseos de los empleados, sus dificultades, con el fin de afrontarlos mediante la comunicación.

2) **Motivación:** Es la necesidad de efectuar una dedicación para adquirir los objetivos del empleador, condicionada por la voluntad de hacer el esfuerzo de satisfacer unos deseos privados. A través de la motivación, el empleador experimentará en mejores circunstancias para llevar a cabo en sus funciones de trabajo. Se sustenta definitivamente con esto, aumentando la productividad, adicionalmente animándolo por la motivación, dando lugar a la creatividad adicional en el tiempo del trabajo y aumentando la dedicación a la organización.

3) **Remuneración:** Es el grado de remunerar real y comprobación de la conexión entre las labores y retribución. La remuneración desempeña un rol importante dentro de una organización, porque afecta tanto al clima como al rendimiento. Por su componente, los empleados pueden no experimentar consideración en su remuneración, disminuyendo su productividad, aunque, destacando la antigüedad del empleado necesitan ser tomadas en consideración en relación con sus contribuciones por sus empleadores.

4) **Relaciones sociales:** Son un componente fundamental para el desarrollo y mejorar el desempeño laboral. Laborar en un entorno adecuado es esencial para el personal, porque un ambiente sano tiene un efecto instantáneo en su rendimiento general y su estado emocional". Por eso, los vínculos, por muy diferentes que sean, el entorno laboral es precario si las relaciones son distantes y no existen uniones afectivas. Sin embargo, si las relaciones disfrutan de seguridad, hay compañerismo y equipos, el clima puede ser absolutamente ventajoso.

2.2.2 De la variable rendimiento laboral

2.2.2.1 Definiciones. Sobre la definición del rendimiento laboral existen muchas definiciones de diferentes autores.

Como afirma Mosquera (2016), es la manera en que un empleado realiza sus labores con eficacia y mejora continuamente la manera en que desempeña sus funciones.

Como señala Koopmans et al. (2016), son conductas decididas que pueden ser esenciales con el fin de alcanzar los objetivos individuales y organizacionales, estas conductas dependen de los trabajadores.

Según Rodríguez (2017), son aquellos movimientos o actitudes determinados dentro de los trabajadores de la empresa que pueden ser aplicables a las metas y pueden medirse en función de las capacidades de cada trabajador y de su posición de colaboración a la empresa.

De acuerdo con Amaiquema y Mendieta (2019), es el instrumento para medir las conductas y capacidades únicas de cada trabajador con vistas a considerar los departamentos que desean mejorarse y aportar activamente al logro de los objetivos establecidos de la organización.

2.2.2.2 Importancia. Para diversos autores, la importancia del rendimiento laboral reside en su capacidad para reflejar cómo se desempeña un trabajador y además conocer la manera cómo ejecuta sus tareas cotidianas.

Según Cubas (2016), es importante, ya que es posible generar numerosos estándares para remunerar a los empleados, aumenta los niveles de rendimiento, hacer una trayectoria de la profesión, llegar a ser conscientes como la formación es necesaria y descubrir problemas impresionantes en un corto período de tiempo para ser resuelto tan rápido como sea posible a fin de no tener más daños esenciales.

Como plantea Bizneo (2020), el buen rendimiento laboral es factor importante para la empresa se desarrolle y pase a los competidores. El departamento de RR.HH. tiene que evaluar el rendimiento general de las labores del personal. Calcular el rendimiento de forma correcta facilita a la organización situar a los trabajadores en los cargos que mejor

se ajustan a su perfil, desarrollar una mejor coordinación del sistema, mejorar los factores delicados, animar a los trabajadores y, al final, resolver los problemas de eficiencia en los departamentos y aumentar el desarrollo de las actividades.

2.2.2.3 Medición. Martínez (2003) dice que se encuentran varios tipos de medición de rendimiento, entre los que se pueden citar los siguientes:

a) Intensidad: Son las consecuencias en número y finura adecuadas a la organización, colectivamente con los esfuerzos que se emplean ya sea sin demora o no directamente, que se pueden derivar por medio del trabajo desarrollado y con las herramientas de empleo para ese proyecto. Pueden medirse utilizando normas, imaginación y la colaboración presentada al encargado y sus trabajadores dentro del cumplimiento de sus obligaciones.

b) Integridad: Es el rendimiento que se puede proteger mediante un convenio comunitario entre el colaborador y la organización, mientras que pueda existir cooperación entre cada uno de los eventos para adquirir la meta colectiva, que es alcanzar los objetivos y fines de la organización.

c) Flexibilidad: Donde inicia desde lo efectivo en un tiempo definido, según lo establecido entre el empleado y la organización.

2.2.2.4 Tipos. Como afirma Borman (2014), existe los siguientes dos tipos :

1) Rendimiento de tarea: Se describe a los comportamientos de los empleados con admiración a sus responsabilidades o deberes laborales y se compone de numerosos elementos, que incluyen: actitudes, propiedad de la información, educación para puestos laborales, utilidad de la información y estrategias para ganar sueños organizativos.

2) Rendimiento contextual: Es aquella que, también de realizar con los deberes del puesto del empleador, incluye que éste realice espontáneamente conductas que pueden ser ventajosas para la empresa.

2.2.2.5 Factores. Como señala Bizneo (2021), el rendimiento laboral se inspira en varios factores, de los cuales son los siguientes:

- a) Falta de preparación: Se produce cuando el trabajador no tiene información sobre la ocupación laboral y podría no ser capaz de realizarla, por lo que no se cumplirán los objetivos de la empresa.
- b) Vocación: Esto ocurre cuando el trabajador no es inquisitivo sobre su ocupación laboral; en consecuencia, su trabajo puede ser considerado negativamente en términos de rendimiento laboral en la empresa.
- c) Clima laboral: Este factor es muy crítico debido al hecho de que el empleado puede ser inspirado en sus labores y junto con el personal todo estará bien y hace que se realice de mejor manera.
- d) El horario: La totalidad de las empresas dejan al olvido la razón que el rendimiento es mejor cuánto tiempo más trabaje un trabajador. Se ha verificado que el rendimiento aumentará mientras estén contentos por sus horarios.
- e) Factores ambientales: A pesar no parecer importantes, los problemas incluyen trabajar en un entorno que no cumple las condiciones higiénicas necesarias, no exista calor ni frío, sin sonidos, con las luces esenciales, y muchos otros. Afectan al rendimiento del empleador.

2.2.2.6 Dimensiones. Según Gabini (2018), plantea las siguientes dimensiones:

1) Rendimiento en la tarea: Es la productividad donde el trabajador demuestra sus capacidades y habilidades en las tareas vinculadas con el puesto de trabajo.

2) Rendimiento en el contexto: Es el rendimiento en relación al ambiente laboral y interpersonal dentro de la organización.

3) Comportamientos laborales contraproducentes: Son las conductas del personal los trabajadores que afectan los intereses de la entidad.

2.3. Glosario de términos básicos

1) Comportamiento organizacional: Es el método de intercambiar información entre los individuos de una empresa, con la finalidad de conseguir los objetivos (Robbins y Judge, 2017).

2) Comunicación: Es un concepto social que permite la coexistencia e interacción entre las distintas personas (Rojas, 2019).

3) Conocimiento: Se realiza con el potencial de cualquier persona, estudia y examina la situación de cada suceso que existe. También puede ser práctico y teórico y se utiliza a favor de la persona (García, 2021).

4) Desarrollo personal: Se refiere a la autorización del trabajador para realizar tareas probatorias para así lograr su autorrealización (Peiró, 2021).

5) Desempeño: Es la acción y el efecto de desempeñar, efectuar funciones, cumplir una tarea. También puede estar relacionada con el comportamiento de un cargo (Pérez y Merino, 2021).

6) Evaluación: Es una herramienta para medir el desempeño de las acciones, ya sea relacionado con el trabajo, y el deber del puesto laboral que desempeña (Orellana, 2020).

7) Experiencia: Son sensaciones, sentimientos, prioridades, conductas de la persona, suceden antes, mientras y luego del uso (Nacho, 2020).

8) Productividad: Es un componente importante para lograr las etapas de crecimiento previstos, para adquirir los objetivos fijados dentro de la planificación de la empresa (Travieso, 2022).

9) Remuneración: Es el salario a cambio del trabajo realizado, donde las dos partes aprueban los términos bajo los cuales se dan, como la cifra, el método de cobro y los incentivos (Pupo, 2018).

10) Satisfacción laboral: Es el nivel de satisfacción que un empleado tiene con el desempeño de sus responsabilidades y el entorno laboral que le ocasiona la empresa (Naumov, 2018).

Capítulo iii marco metodológico

3.1. Enfoque

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, dado que se centró en la recopilación de datos con la finalidad de comprobar las hipótesis realizadas. Esto se ha conseguido por medio del empleo de datos cuantitativos y procedimientos de estudio estadístico para probar las teorías planteadas (Hernández et al., 2014).

3.2 Diseño de investigación

La investigación es de diseño no experimental, teniendo en cuenta que no se habían manejado variables; también de corte trasversal, pues la recolección de información que se realizó en un único momento y tiempo (Hernández et al., 2014).

3.3. Nivel de investigación

La investigación es de nivel explicativo, ya que pretende conocer y explicar la causa, efecto e influencia entre las variables mencionadas por medio de diferentes investigaciones (Hernández et al., 2014).

3.4 Tipo de estudio

La investigación es de tipo básica. Tiene como finalidad incrementar y mejorar los conocimientos basados en el marco teórico, para el beneficio de las futuras investigaciones (Hernández et al., 2014).

3.5 Población y muestra de estudio

a) La población es el conjunto total de personas que comparten características específicas (Hernández et al., 2014).

La población en esta investigación está compuesta por los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pocollay en el año 2025, constituida por 138 trabajadores.

Está población integrada por trabajadores administrativos del sector público que laboran bajo la modalidad contractual establecida por el Decreto Legislativo 276 y el Decreto Legislativo 1057.

b) La muestra corresponde a una parte representativa de la población donde todos los componentes poseen la misma probabilidad de ser seleccionados (Hernández et al., 2014).

En esta investigación, la muestra estuvo compuesta por 102 trabajadores donde se calcula por la siguiente fórmula:

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

N:	Población	= 138
P:	Proporción de éxito	= 0,5
Z:	Nivel de Confianza	= 1,96
E:	Margen de Error	= 0,05
	Muestra	= 102

3.6 Métodos y técnicas de recolección de datos

Para la obtención de los datos, se empleó la técnica de la encuesta; la cual se aplicó por medio de los instrumentos los cuestionarios realizados según la escala de Likert.

Se realizaron dos cuestionarios uno por cada variable de 20 preguntas cada uno realizados a los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pocollay.

Donde se hizo una solicitud al alcalde de la municipalidad distrital de Pocollay para la autorización de poder realizar los cuestionarios.

3.7. Métodos y técnicas de análisis de datos

La información recopilada por los cuestionarios del clima organizacional y el rendimiento laboral según la escala de Likert. Fueron procesados por el spss 25 para la recopilación de datos. Los resultados se presentaron en tablas estadísticas y gráficos de barras al final se hizo un análisis estadístico para comprobar las hipótesis.

1) Cuestionario de la variable: Clima organizacional

Tabla 2*Ficha técnica de la variable clima organizacional*

Autor	Gerson Henry Montoya Noa
Año	2025
Tiempo	15 minutos
Tipo de instrumento	Cuestionario Estructurado con escala de Likert
Ítems	20 preguntas
Dimensiones	Comunicación, Motivación, Remuneración y Relaciones sociales

Nota. Elaboración propia

2) Cuestionario de la variable: Rendimiento laboral

Tabla 3*Ficha técnica de la variable rendimiento laboral*

Autor	Gerson Henry Montoya Noa
Año	2025
Tiempo	15 minutos
Tipo de instrumento	Cuestionario estructurado con escala de Likert
Ítems	20 preguntas
Dimensiones	-Rendimiento en la tarea, Rendimiento en el contexto y Comportamientos laborales contraproducentes

Nota. Elaboración propia

Capítulo iv resultados y discusión

4.1. Resultados

4.1.1. Validación de fiabilidad del instrumento

Los instrumentos utilizados en la investigación fueron evaluados mediante el "juicio de expertos" por tres profesionales especializados.

La evaluación contó con la participación de los siguientes profesionales:

Experto 1: Mgr. Evelyn Priscila Fajardo Espinoza

Experto 2: Mgr. David Franklin Cahahuanca Giraldez

Experto 3: Dr. Oscar Alfredo Begazo Portugal

a) Variable clima organizacional.

Tabla 4

Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable clima organizacional

INDICADORES	CRITERIOS	EXPERTO 1	EXPERTO 2	EXPERTO 3
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.	5	4	3
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	4	4	4
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	5	3	4
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	5	4	4
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.	5	4	3
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los <u>objetivos planteados.</u>	4	4	4

7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos.	5	4	4
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	5	4	4
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	5	4	4
10.APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente	4	4	4

Nota. Encuesta de los tres expertos

Tabla 5

Calificación del instrumento para la variable clima organizacional

NUEVA ESCALA		INTERVALO	SIGNIFICADO
0,000	2,236	A	Adecuación total
2,237	4,473	B	Adecuación en gran medida
4,474	6,710	C	Adecuación promedio
6,711	8,947	D	Adecuación escasa
8,948	11,184	E	Inadecuación

Nota. Calificación de expertos

Interpretación

De acuerdo con las tablas 4 y 5, al utilizar la distancia de puntos múltiples (DPP), se obtiene un valor de 1,86, el cual se ubica dentro del intervalo A. Esto indica que el cuestionario de clima organizacional tiene una validez de "adecuación total", superando con éxito la prueba de validez.

b) Variable rendimiento laboral.

Tabla 6

Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable rendimiento laboral

INDICADORES	CRITERIOS	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO
		1	2	3
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.	4	4	4
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	5	4	4
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	4	4	3
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	4	4	4
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.	5	4	3
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.	5	4	3
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos.	4	4	4
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	4	4	4
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	5	4	4
10.APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente	5	4	4

Nota. Encuesta de los tres expertos

Tabla 7*Calificación del instrumento para la variable rendimiento laboral*

NUEVA ESCALA		INTERVALO	SIGNIFICADO
0,000	2,236	A	Adecuación total
2,237	4,473	B	Adecuación en gran medida
4,474	6,710	C	Adecuación promedio
6,711	8,947	D	Adecuación escasa
8,948	11,184	E	Inadecuación

Nota. Calificación de expertos**Interpretación:**

Según lo mostrado en las tablas 6 y 7, al aplicar la distancia de puntos múltiples (DPP), se obtiene un valor de 1,86, el cual se encuentra dentro del Intervalo A. Por lo tanto, el cuestionario de rendimiento laboral recibe una calificación de "adecuación total", superando satisfactoriamente la prueba de validez.

4.1.2. Confiabilidad de instrumentos

Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos aplicados, se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach, una herramienta ampliamente empleada para este propósito. Este coeficiente puede tomar valores dentro del rango de -1 a 1, como se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 8*Escala de Alpha de Cronbach*

Escala	Significado
0,00 – +/- 0,20	Despreciable
0,20 – 0,40	Baja o ligera
0,40 – 0,60	Moderada
0,60 – 0,80	Marcada
0,80 – 1,00	Muy alta

Nota. Valderrama (2016)

4.1.3. Análisis de fiabilidad de los instrumentos: aplicación de coeficiente de Alpha de Cronbach

El análisis fue realizado empleando el software SPSS de IBM, versión 25, incluyendo todos los elementos en una sola medición. Los resultados obtenidos se muestran a continuación.

4.1.3.1 De la variable clima organizacional

Tabla 9*Alpha de Cronbach clima organizacional*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	20

Nota. Elaboración propia

Interpretación

La tabla 9 presenta un coeficiente de 0,942, lo cual evidencia que el instrumento empleado para evaluar la variable "clima organizacional" cuenta con un grado de confiabilidad muy alta.

4.1.3.2. De la variable rendimiento laboral.

Tabla 10

Alpha de Cronbach rendimiento laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,932	20

Nota. Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 10, se observa que el coeficiente alcanzó un valor de 0,932, lo que indica que el instrumento aplicado para evaluar la variable "rendimiento laboral" posee un nivel de confiabilidad muy alta.

4.1.4. Prueba de normalidad

Esto permite identificar el tipo de variables involucradas en el estudio y, de esta manera, disponer de un criterio adicional para seleccionar el estadístico de prueba adecuado para el análisis de las hipótesis.

4.1.4.1. De la variable clima organizacional. Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es el siguiente:

Ho: Los datos provienen de una distribución normal. Hi:

Los datos no provienen de una distribución normal.

SIG o p-valor > 0,05: Se acepta Ho.

SIG o p-valor < 0,05: Se rechaza Ho.

Tabla 11

Prueba de normalidad clima organizacional

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		Clima organizacional
N		102
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,0882
	Desv.	0,61504
	Desviación	
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0,322
	Positivo	0,322
	Negativo	-0,296
Estadístico de prueba		0,322
Sig. asintótica(bilateral)		0,000 ^c
a. La distribución de prueba es normal.		
b. Se calcula a partir de datos.		
c. Corrección de significación de Lilliefors.		
<i>Nota.</i> Elaboración propia		

Interpretación

Los resultados presentados en la tabla 11 evidencian que la variable clima organizacional obtuvo un valor de significancia asintótica (p-valor) de 0,000, por debajo del límite establecido de 0,05. Este resultado permite rechazar la hipótesis nula (H_0), lo cual sugiere que los datos no presentan una distribución normal. Por lo tanto, se considera que dicha variable se clasifica como una variable cualitativa.

4.1.4.2. De la variable rendimiento laboral

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

Ho: Los datos provienen de una distribución normal.

Hi: Los datos no provienen de una distribución normal.

SIG o p-valor > 0.05: Se acepta Ho.

SIG o p-valor < 0.05: Se rechaza Ho.

Tabla 12

Prueba de normalidad rendimiento laboral

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		Rendimiento Laboral
N		102
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,1569
	Desv.	0,57584
	Desviación	
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0,352
	Positivo	0,352
	Negativo	-0,295
Estadístico de prueba		0,352
Sig. asintótica(bilateral)		0,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Nota. Elaboración propia

Interpretación

Los resultados reflejados en la tabla 12 indican que la variable rendimiento laboral presenta un p-valor de 0,000, valor que se encuentra por debajo del nivel definido de 0,05. Esta evidencia estadística permite rechazar la hipótesis nula, lo que revela que los datos no se distribuyen de manera normal. Por esta razón, la variable en cuestión se identifica como cualitativa.

4.1.5. Análisis cruzado de las variables

Tabla 13

Tabla cruzada clima organizacional y rendimiento laboral

		Tabla cruzada clima organizacional*rendimiento laboral				
		Rendimiento laboral				Total
		Nivel malo	Nivel regular	Nivel bueno		
Clima organizacional	Nivel bajo	Recuento	9	6	0	15
		% del total	8,8 %	5,9 %	0,0 %	14,7 %
	Nivel medio	Recuento	1	59	3	63
		% del total	1,0 %	57,8 %	2,9 %	61,8 %
	Nivel alto	Recuento	0	1	23	24
		% del total	0,0 %	1,0 %	22,5 %	23,5 %
Total		Recuento	10	66	26	102
		% del total	9,8 %	64,7 %	25,5 %	100,0 %

Nota. Elaboración propia.

Interpretación

De acuerdo con la información contenida en la tabla 13, el 61,8 % de los trabajadores percibieron el clima organizacional como un nivel medio. Asimismo, el 64,7 % evaluó el rendimiento laboral como un nivel regular.

4.1.6. Resultados de la variable clima organizacional

Tabla 14

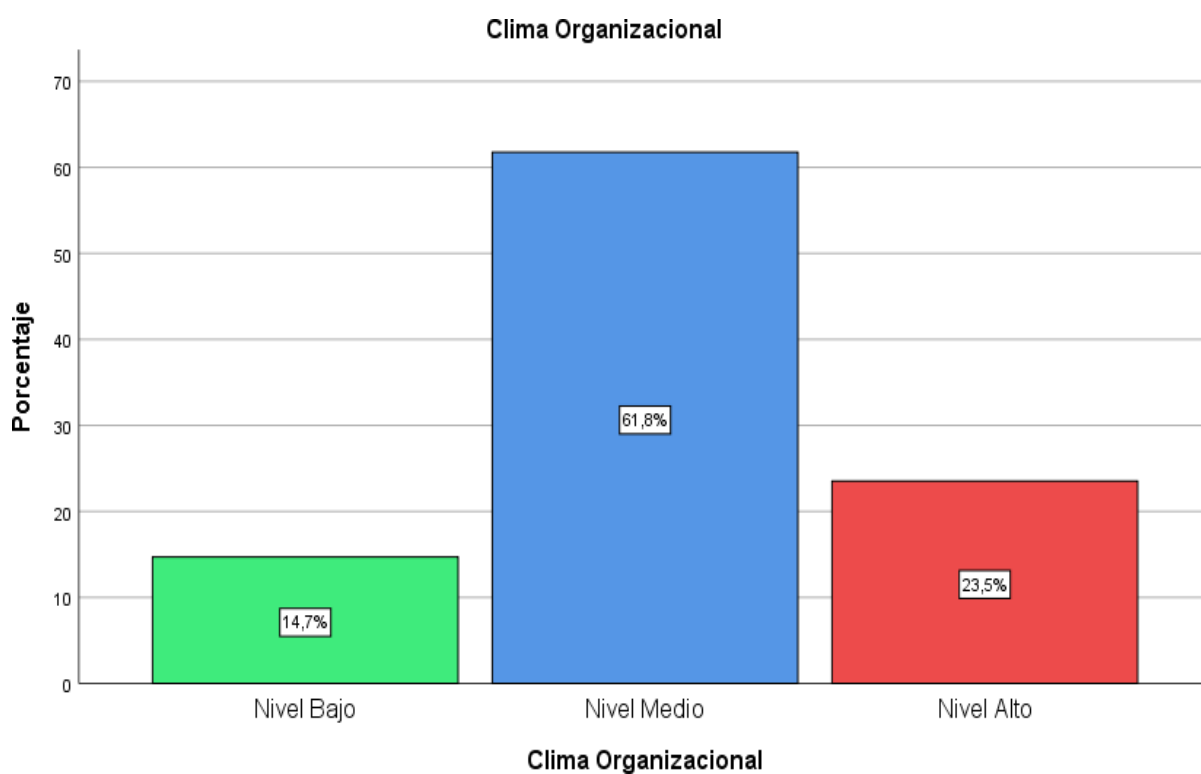
Variable clima organizacional

		Clima organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	15	14,7	14,7	14,7
	Nivel medio	63	61,8	61,8	76,5
	Nivel alto	24	23,5	23,5	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Tabla 15*Escala de valoración de la variable clima organizacional*

Niveles	Puntaje
Nivel bajo	[20 – 46]
Nivel medio	[47 – 73]
Nivel alto	[74 – 100]

Nota. Elaboración propia**Figura 1***Variable clima organizacional**Nota.* Elaboración propia

Interpretación

La variable clima organizacional, representada en la tabla 14 y la figura 1, muestra que el 61,8 % de los trabajadores percibieron un clima de nivel medio. En contraste, el 23,5 % lo evaluó como un nivel alto, mientras que el 14,7 % lo consideró un nivel bajo.

4.1.7. Análisis de las dimensiones de la variable: clima organizacional

Dimensión 1: Comunicación

Tabla 16

Dimensión comunicación

		Comunicación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	13	12,7	12,7	12,7
	Nivel medio	61	59,8	59,8	72,5
	Nivel alto	28	27,5	27,5	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

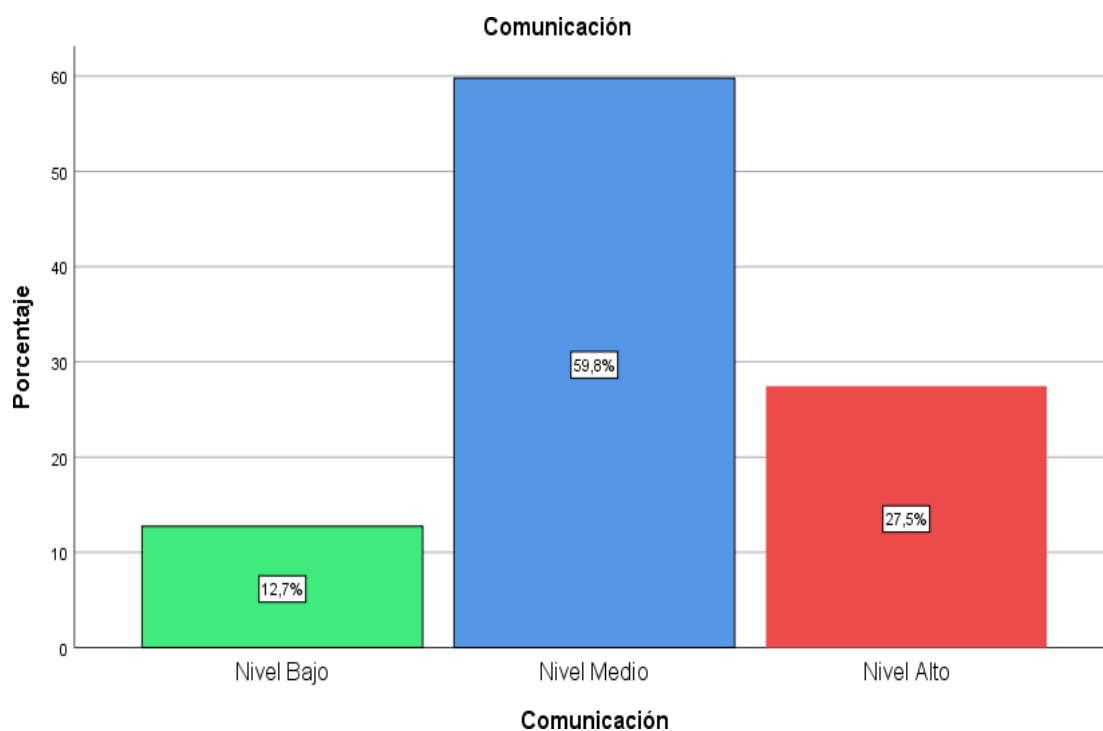
Nota. Elaboración propia

Tabla 17

Escala de valoración de la dimensión comunicación

Niveles	Puntaje
Nivel Bajo	[5 – 11]
Nivel Medio	[12 – 18]
Nivel Alto	[19 – 25]

Nota. Elaboración propia

Figura 2*Dimensión comunicación*

Nota. Elaboración propia

Análisis e interpretación

La tabla 16 y la figura 2 muestran los resultados correspondientes a la dimensión de comunicación, dentro de la variable clima organizacional. Se analizó que el 59,8 % de los trabajadores percibió una comunicación con un nivel medio; en tanto, el 27,5 % calificó una comunicación con un nivel alto y un 12,7 % mencionó una comunicación con un nivel bajo.

Dimensión 2: Motivación

Tabla 18

Dimensión motivación

		Motivación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	14	13,7	13,7	13,7
	Nivel medio	56	54,9	54,9	68,6
	Nivel alto	32	31,4	31,4	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

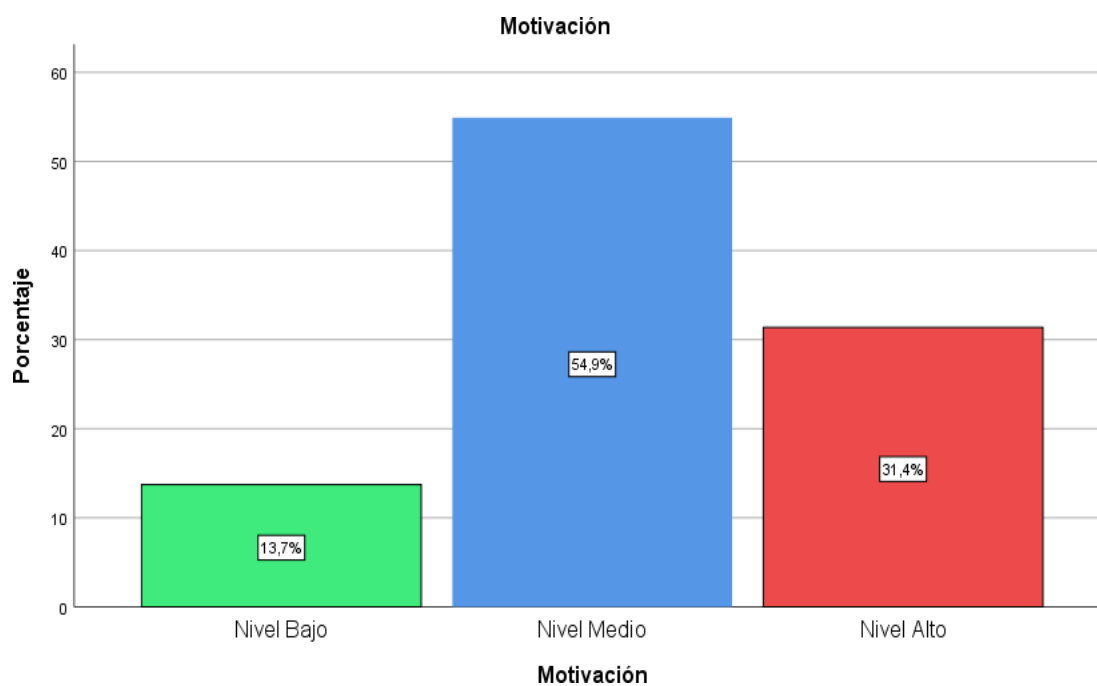
Nota. Elaboración propia

Tabla 19

Escala de valoración de la dimensión motivación

Niveles	Puntaje
Nivel Bajo	[5 – 11]
Nivel Medio	[12 – 18]
Nivel Alto	[19 – 25]

Nota. Elaboración propia

Figura 3*Dimensión motivación*

Nota. Elaboración propia

Análisis e interpretación

La tabla 18 y la figura 3 presentan los resultados correspondientes a la dimensión de motivación dentro de la variable clima organizacional. Se examinó que el 54,9 % de los trabajadores tuvo una motivación con un nivel medio; en tanto, el 31,4 % calificó una motivación con un nivel alto y un 13,7 % indicó una motivación con un nivel bajo.

Dimensión 3: Remuneración

Tabla 20

Dimensión remuneración

		Remuneración			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	10	9,8	9,8	9,8
	Nivel medio	65	63,7	63,7	73,5
	Nivel alto	27	26,5	26,5	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

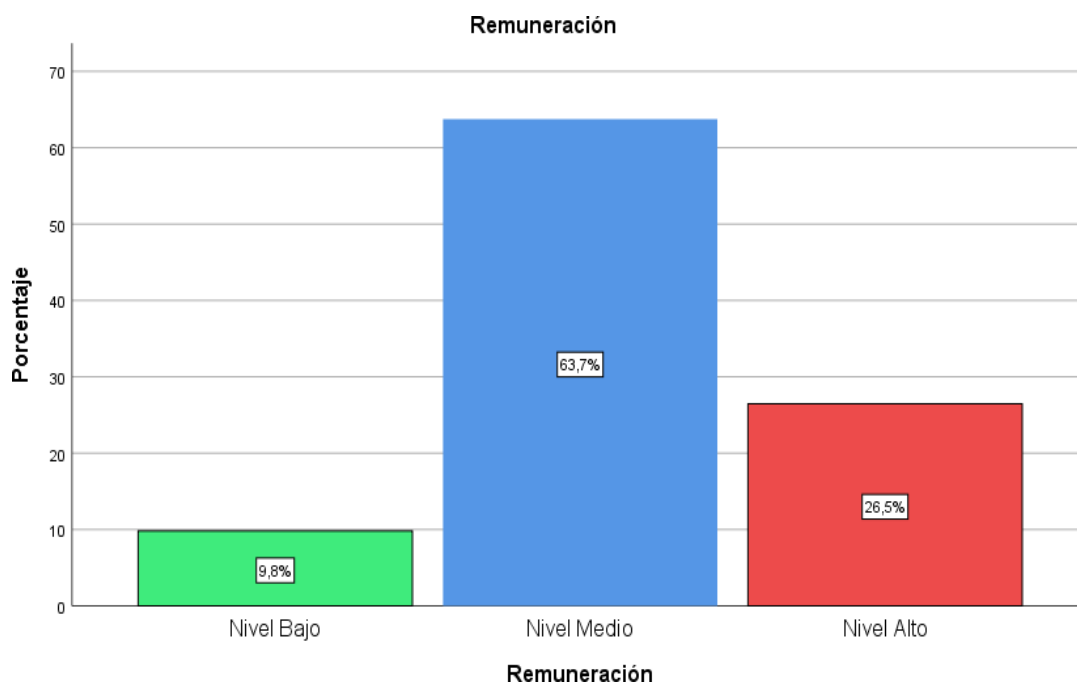
Nota. Elaboración propia

Tabla 21

Escala de valoración de la dimensión remuneración

Niveles	Puntaje
Nivel bajo	[5 – 11]
Nivel medio	[12 – 18]
Nivel alto	[19 – 25]

Nota. Elaboración propia

Figura 4*Dimensión remuneración**Nota.* Elaboración propia**Análisis e interpretación**

La tabla 20 y figura 4 revelan los resultados correspondientes a la dimensión remuneración dentro de la variable clima organizacional. Se evaluó que el 63,7 % de los trabajadores percibió una remuneración con un nivel medio; en tanto, el 26,5 % indicó una remuneración con un nivel alto y un 9,8 % recibió una remuneración con un nivel bajo.

Dimensión 4: Relaciones sociales

Tabla 22

Dimensión relaciones sociales

		Relaciones sociales			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	6	5,9	5,9	5,9
	Nivel medio	62	60,8	60,8	66,7
	Nivel alto	34	33,3	33,3	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

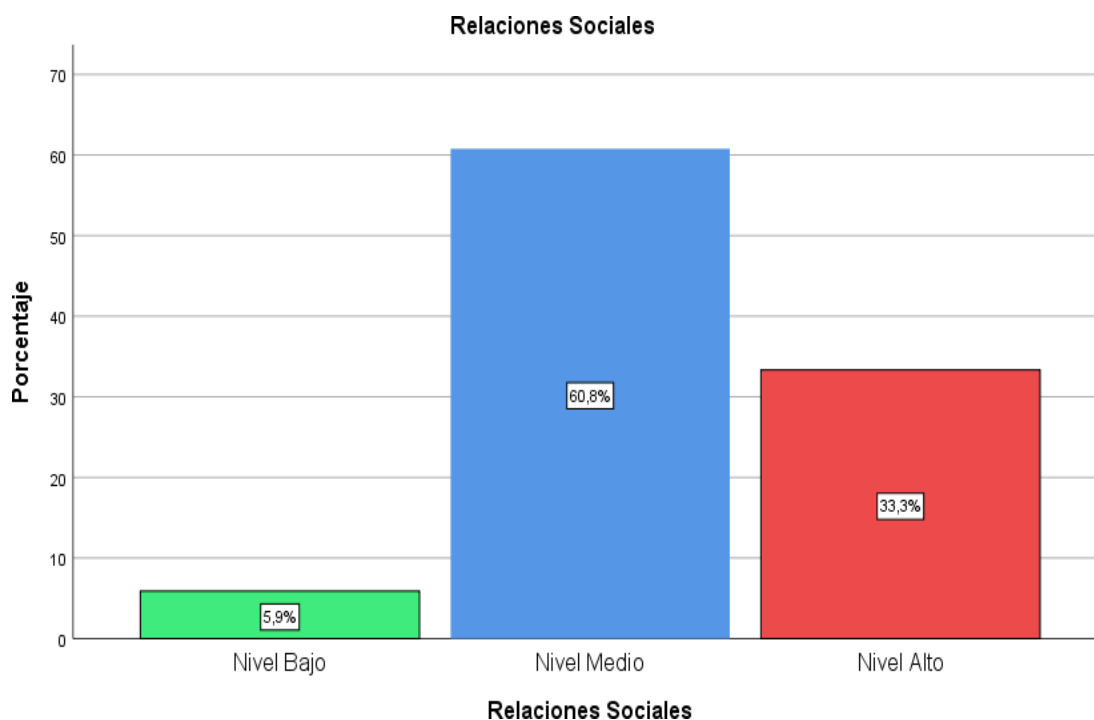
Nota. Elaboración propia

Tabla 23

Escala de valoración de la dimensión relaciones sociales

Niveles	Puntaje
Nivel bajo	[5 – 11]
Nivel medio	[12 – 18]
Nivel alto	[19 – 25]

Nota. Elaboración propia

Figura 5*Dimensión relaciones sociales*

Nota. Elaboración propia

Análisis e interpretación

La tabla 22 y figura 5 destacan los resultados correspondientes a la dimensión de relaciones sociales dentro de la variable clima organizacional. El 60,8 % de los trabajadores apreció unas relaciones sociales con un nivel medio; en tanto, el 33,3 % calificó unas relaciones sociales con un nivel alto y un 5,9 % percibieron unas relaciones sociales con un nivel bajo.

4.1.8. Resultados de la variable rendimiento laboral

Tabla 24

Variable rendimiento laboral

		Rendimiento Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel malo	10	9,8	9,8	9,8
	Nivel regular	66	64,7	64,7	74,5
	Nivel bueno	26	25,5	25,5	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

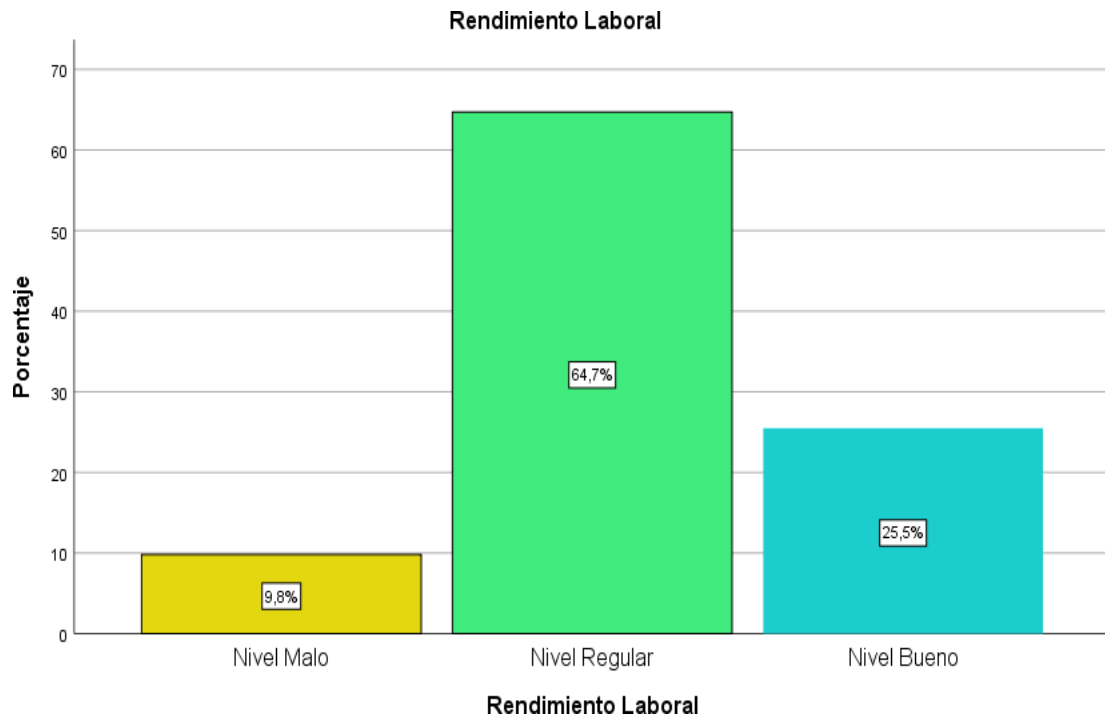
Nota. Elaboración propia

Tabla 25

Escala de valoración de la variable rendimiento laboral

Niveles	Puntaje
Nivel malo	[20 – 46]
Nivel regular	[47 – 73]
Nivel bueno	[74 –100]

Nota. Elaboración propia

Figura 6*Variable rendimiento laboral*

Nota. Elaboración propia

Interpretación

La variable rendimiento laboral representada en la tabla 24y figura 6, reflejan que el 64,7 % de los trabajadores calificaron el rendimiento con un nivel regular, mientras que un 25,5 % percibió un rendimiento con un nivel bueno y un 9,8 % tuvieron un rendimiento con un nivel malo.

4.1.9. Análisis de las dimensiones de la variable: rendimiento laboral

Dimensión 1: Rendimiento en la tarea.

Tabla 26

Dimensión rendimiento en la tarea

		Rendimiento en la tarea			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel malo	11	10,8	10,9	10,9
	Nivel regular	59	57,8	58,4	69,3
	Nivel bueno	31	30,4	30,7	100,0
	Total	101	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total		102	100,0		

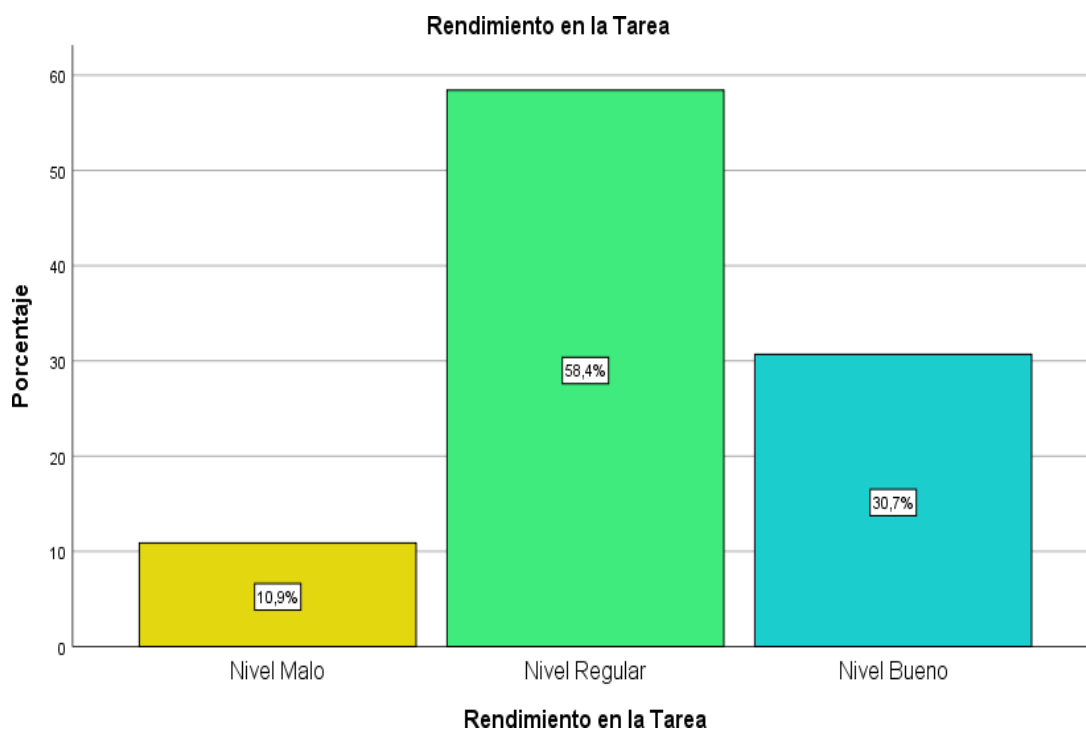
Nota. Elaboración propia

Tabla 27

Escala de valoración de la dimensión rendimiento en la tarea

Niveles	Puntaje
Nivel malo	[6 – 13]
Nivel regular	[14 – 21]
Nivel bueno	[22 – 30]

Nota. Elaboración propia

Figura 7*Dimensión rendimiento en la tarea*

Nota. Elaboración propia

Análisis e interpretación

La tabla 26 y la figura 7 reflejan la dimensión de rendimiento en la tarea dentro de la variable rendimiento laboral. Se observó que el 58,4 % de los empleados evaluaron el rendimiento en la tarea como un nivel regular, mientras que el 30,7 % lo percibió como un nivel bueno, y el 10,9 % lo calificó como un nivel malo.

Dimensión 2: Rendimiento en el contexto

Tabla 28

Dimensión rendimiento en el contexto

		Rendimiento en el contexto			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel malo	9	8,8	8,8	8,8
	Nivel regular	56	54,9	54,9	63,7
	Nivel bueno	37	36,3	36,3	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

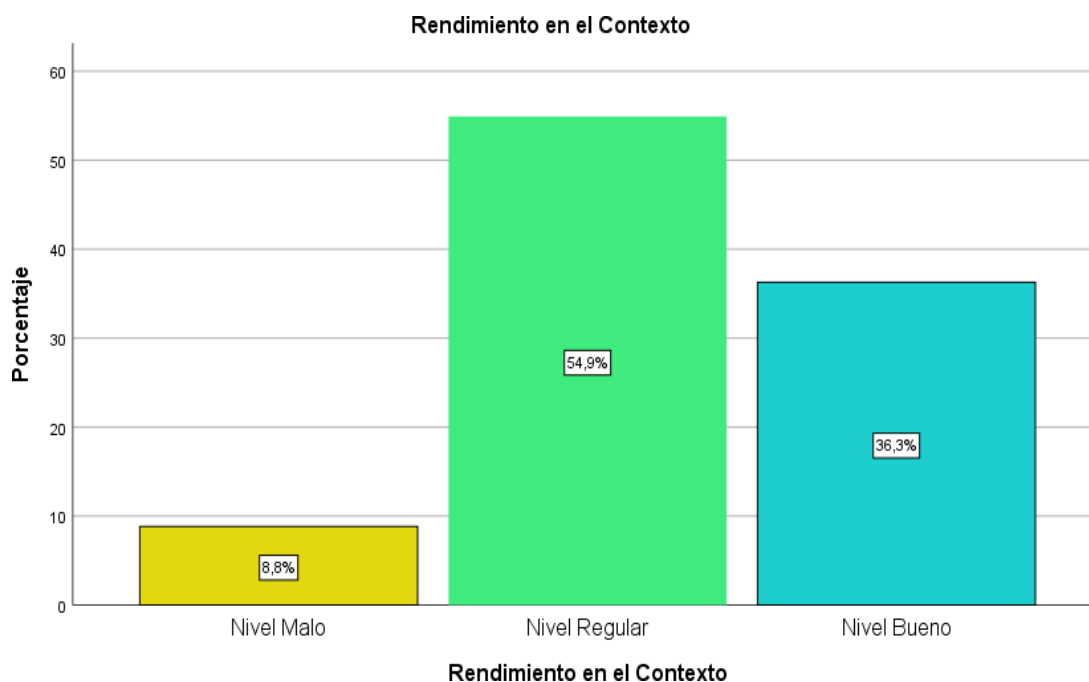
Nota. Elaboración propia

Tabla 29

Escala de valoración de la dimensión rendimiento en el contexto

Niveles	Puntaje
Nivel malo	[7 – 16]
Nivel regular	[17 – 26]
Nivel bueno	[27 – 35]

Nota. Elaboración propia

Figura 8*Dimensión rendimiento en el contexto*

Nota. Elaboración propia

Análisis e interpretación

La tabla 28 y la figura 8 muestran la dimensión de rendimiento en el contexto correspondiente a la variable rendimiento laboral. Se observó que el 54,9 % de los trabajadores calificó el rendimiento en el contexto con nivel regular, el 36,3 % lo evaluó con un nivel bueno y el 8,8 % lo consideró con un nivel malo.

Dimensión 3: Comportamientos laborales contraproducentes.

Tabla 30

Dimensión comportamientos laborales contraproducentes

Comportamientos laborales contraproducentes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Malo	5	4,9	4,9	4,9
	Nivel Regular	72	70,6	70,6	75,5
	Nivel Bueno	25	24,5	24,5	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

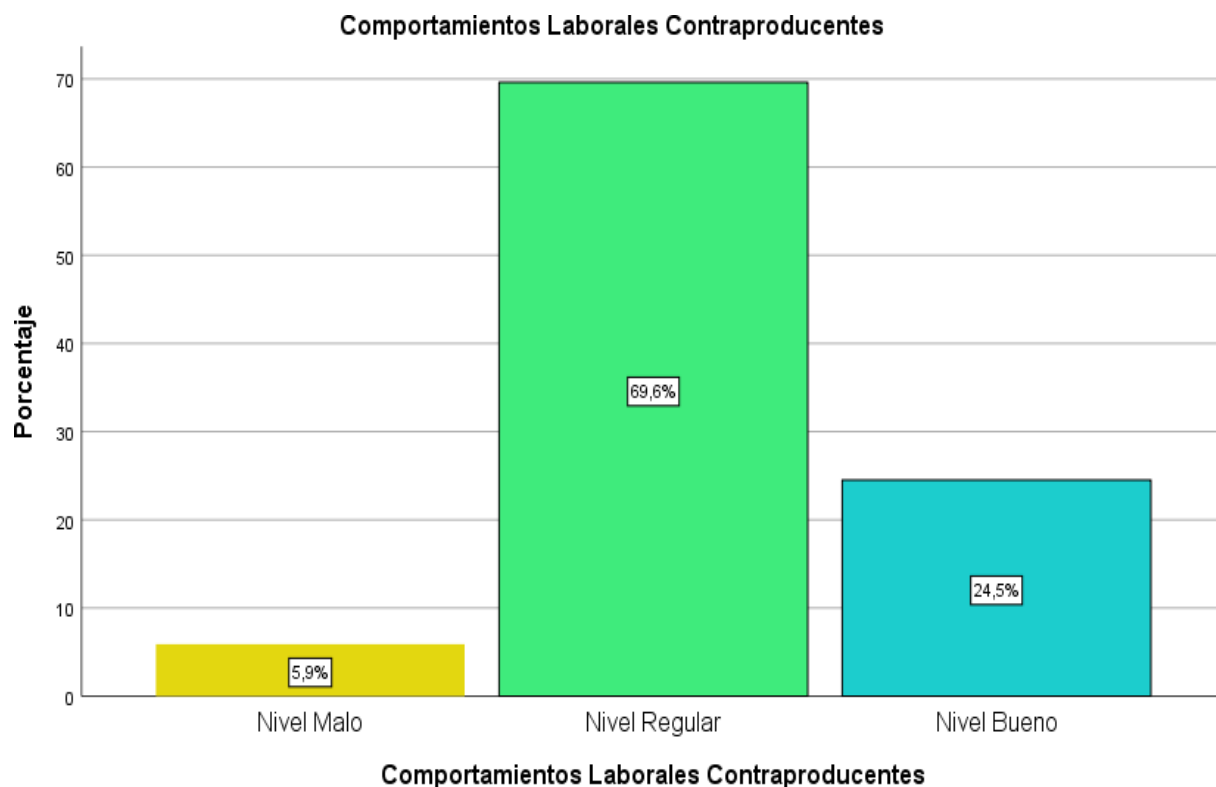
Nota. Elaboración propia

Tabla 31

Escala de valoración de la dimensión comportamientos laborales contraproducentes

Niveles	Puntaje
Nivel malo	[7 – 16]
Nivel regular	[17 – 26]
Nivel bueno	[27 – 35]

Nota. Elaboración propia

Figura 9*Dimensión comportamientos laborales contraproducentes*

Nota. Elaboración propia

Análisis e interpretación

La tabla 30 y figura 9 presentan la dimensión comportamientos laborales contraproducentes perteneciente a la variable rendimiento laboral. Se evaluó que el 69,6 % de los trabajadores percibió unos comportamientos laborales contraproducentes con un nivel regular, mientras que un 24,5 % tuvo comportamientos laborales contraproducentes con un nivel bueno y un 5,9 % calificó unos comportamientos laborales contraproducentes con un nivel malo.

4.1.10. Verificación de hipótesis

4.1.10.1. Verificación de hipótesis específicas.

4.1.10.1.1 Verificación de la primera hipótesis específica: la dimensión comunicación.

Formulación de hipótesis

H₀: El clima organizacional en su dimensión comunicación no influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.

H₁: El clima organizacional en su dimensión comunicación influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.

Nivel de significancia: Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H₁ y se rechaza H₀.

Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H₀ y se rechaza H₁.

Estadístico de prueba: Rho Spearman

Tabla 32

Correlación entre la dimensión comunicación y la variable rendimiento laboral

		Correlaciones		
			Comunicación	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	0,734**
		Sig. (bilateral)	0,0	0,000
		N	102	102
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	0,734**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0,0
		N	102	102

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia

Regla de decisión

Se rechaza la H_0 cuando el valor de sig. Es menor a 0,05.

No se rechaza la H_0 cuando el valor de sig. Es mayor a 0,05.

Interpretación

En la tabla 32, el valor de significancia obtenido mediante SPSS es 0,000, el cual es inferior a 0,05. Además, el coeficiente Rho de Spearman alcanza un valor de 0,734. Estos resultados conducen al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis alterna (H_1), lo que significa que “el clima organizacional en su dimensión comunicación influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025”.

4.1.10.1.2 Verificación de la segunda hipótesis específica: la dimensión motivación.

Formulación de hipótesis

H_0 : El clima organizacional en su dimensión motivación no influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.

H_1 : El clima organizacional en su dimensión motivación influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.

Nivel de significancia: Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H_1 y se rechaza H_0 .

Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

Estadístico de prueba: Rho Spearman

Tabla 33*Correlación entre la dimensión motivación y la variable rendimiento laboral*

		Correlaciones		
			Motivación	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	0,585**
		Sig. (bilateral)	0,0	0,000
		N	102	102
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	0,585**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0,0
		N	102	102

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia

Regla de decisión

Se rechaza la H0 cuando el valor de sig. Es menor a 0,05.

No se rechaza la H0 cuando el valor de sig. Es mayor a 0,05.

Interpretación

En la tabla 33, se evidencia un valor de significancia de 0,000, el cual es inferior es a 0,05 y un coeficiente Rho de Spearman de 0,585. Estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1), lo que implica que “el clima organizacional en su dimensión motivación influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025”.

4.1.10.1.3 Verificación de la tercera hipótesis específica: la dimensión remuneración.

Formulación de hipótesis

H_0 : El clima organizacional en su dimensión remuneración no influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.

H_1 : El clima organizacional en su dimensión remuneración influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.

Nivel de significancia: Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H_1 y se rechaza H_0 .

Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 34

Correlación entre la dimensión remuneración y la variable rendimiento laboral

		Correlaciones		
			Remuneración n	Rendimiento o Laboral
Rho de Spearman	Remuneración	Coeficiente de correlación	1,000	0,738**
		Sig. (bilateral)	0,0	0,000
		N	102	102
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	0,738**	1,000
Sig. (bilateral)		0,000	0,0	
N		102	102	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia

Regla de decisión

Se rechaza la H_0 cuando el valor de sig. Es menor a 0,05.

No se rechaza la H_0 cuando el valor de sig. Es mayor a 0,05.

Interpretación

En la tabla 34, se presenta una significancia de 0,000, el cual es inferior a 0,05, junto con un valor de Rho de Spearman de 0,738. Como resultado, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), lo que implica que “el clima organizacional en su dimensión remuneración influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025”.

4.1.10.1.4 Verificación de la cuarta hipótesis específica: la dimensión relaciones sociales.

Formulación de Hipótesis:

H_0 : El clima organizacional en su dimensión relaciones sociales no influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.

H_1 : El clima organizacional en su dimensión relaciones sociales influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.

Nivel de significancia: Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H_1 y se rechaza H_0 .

Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 35

Correlación entre la dimensión relaciones sociales y la variable rendimiento laboral

		Correlaciones		
			Relaciones Sociales	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Relaciones sociales	Coeficiente de correlación	1,000	0,428**
		Sig. (bilateral)	0,0	0,000
		N	102	102
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	0,428**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0,0
		N	102	102

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia

Regla de decisión:

Se rechaza la H₀ cuando el valor de sig. Es menor a 0,05.

No se rechaza la H₀ cuando el valor de sig. Es mayor a 0,05.

Interpretación

En la tabla 35, se reporta un valor de significancia de 0,000; el cual es inferior a 0,05, junto con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,428. A partir de estos resultados, se procede a rechazar de la hipótesis nula (H₀) y aceptar la hipótesis alterna (H₁), lo que indica que “el clima organizacional en su dimensión relaciones sociales influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025”.

4.1.10.2. Verificación de hipótesis general.

H₀: El clima organizacional no influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.

H₁: El clima organizacional influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.

Nivel de significancia: Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H₁ y se rechaza H₀.

Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H₀ y se rechaza H₁.

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 36

Correlación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral

		Correlaciones		
			Clima Organizacion al	Rendimient o Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,863**
		Sig. (bilateral)	0,0	0,000
		N	102	102
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	0,863**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0,0
		N	102	102

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia

Regla de decisión

Se rechaza la H₀ cuando el valor de sig. Es menor a 0,05.

No se rechaza la H₀ cuando el valor de sig. Es mayor a 0,05.

Interpretación

En la tabla 36, se evidencia que el valor de significancia arrojado por el software SPSS es 0,000, el cual es inferior a 0,05. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,863. A partir de estos resultados, se procede a rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alterna (H1); lo que implica que “el clima organizacional influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025”.

4.2. Discusión de resultados

Esta investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel explicativo, de diseño no experimental y con corte transversal, tuvo como objetivo determinar de qué manera el clima organizacional influye en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025. Para ello, se recogieron las percepciones de los trabajadores administrativos. Los resultados obtenidos de la confiabilidad fueron de 0,942 para la variable clima organizacional y 0,932 para la variable rendimiento laboral, según la escala del Alpha de Cronbach tiene Alta confiabilidad. Además, se aplicó la prueba de normalidad, obteniéndose un valor de significancia de 0,000 para ambas variables.

Según el análisis estadístico, los resultados de las variables son los siguientes:

Para la variable clima organizacional, la percepción de los trabajadores es 61,8 % con un nivel medio. Respecto a sus dimensiones, para la dimensión comunicación, con el 59,8 %, es de nivel medio; para la dimensión motivación, con el 54,9 %, es de nivel medio; para la dimensión remuneración, con el 63,7 %, es de nivel medio y, para la dimensión relaciones sociales, con el 60,8 %, es de nivel medio.

Para la variable rendimiento laboral, los resultados son del 64,7 %, con un nivel regular. Respecto a sus dimensiones, para la dimensión rendimiento en la tarea con un nivel regular, con el 58,4 %; en cuanto a la dimensión rendimiento en el contexto con un nivel regular, con el 54,9 %, y para la dimensión comportamientos laborales contraproducentes con un nivel regular, con el 69,6 %.

A continuación, se analizan los resultados de las cinco hipótesis:

- Respecto a la **primera hipótesis**, la conclusión es el siguiente: En la tabla 32, el valor de significancia obtenido mediante SPSS es 0,000, el cual es inferior a 0,05. Además, el coeficiente Rho de Spearman alcanza un valor de 0,734. Estos resultados conducen al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis alterna (H_1), lo que significa que “el clima organizacional en su dimensión comunicación influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025”.

- Respecto a la segunda hipótesis, la conclusión es el siguiente: En la tabla 33, se evidencia un valor de significancia de 0,000, el cual es inferior a 0,05 y un coeficiente Rho de Spearman de 0,585. Estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1), lo que implica que “el clima organizacional en su dimensión motivación influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025”.

- Respecto a la **tercera hipótesis**, en la tabla 34, se prueba que se presenta una significancia de 0,000, el cual es inferior a 0,05, junto con un valor de Rho de Spearman de 0,738. Como resultado, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), lo que implica que “el clima organizacional en su dimensión remuneración influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025”.

- Respecto a la **cuarta hipótesis**, en la tabla 35, se prueba que se reporta un valor de significancia de 0,000, el cual es inferior a 0,05, junto con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,428. A partir de estos resultados, se procede a rechazar de la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1), lo que indica que “el clima organizacional en su dimensión relaciones sociales influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025”.

- Respecto a la **quinta hipótesis**, con relación a la **hipótesis general** (tabla 36), se demuestra que se evidencia que el valor de significancia arrojado por el software SPSS es 0,000, el cual es inferior a 0,05. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,863. A partir de estos resultados, se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1); lo que implica que “el clima organizacional influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025”.

Montes (2021), en su investigación titulada *Clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac 2021*, determinó el vínculo existente entre el clima en la organización y el nivel de rendimiento de los colaboradores. El estudio se enmarcó dentro de una investigación básica, con un diseño no experimental y de tipo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 64 colaboradores, a quienes se les aplicó un cuestionario. El instrumento mostró una alta confiabilidad con un Alfa de Cronbach de 0,886. Los resultados revelaron un coeficiente de correlación de 0,671, lo que permitió concluir que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral.

Fernández (2022), en el *Clima organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC*, investigó la incidencia del clima organizacional en el nivel de rendimiento de los trabajadores. La investigación se clasificó como descriptiva, con un enfoque cuantitativo y de tipo correlacional, empleando un diseño no experimental. La muestra consistió en 30 trabajadores. Los resultados indicaron una correlación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral, con un valor de Rho de 0,686 y un nivel de significancia bilateral de 0,000, lo que permitió concluir que efectivamente existe una relación entre ambas variables.

La investigación sobre el clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores es esencial para mejorar la calidad de trabajo, retener talento, aumentar la eficiencia y eficacia, y mejorar la imagen de la organización tanto interna como externamente.

Conclusiones

- Primera.** La dimensión comunicación de la variable clima organizacional tiene una influencia significativa sobre el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025. Este resultado se evidencia en el coeficiente Rho de Spearman, que arrojó un valor de 0,1734, lo que refleja una correlación positiva alta entre la variable y la dimensión. Asimismo, el valor de significancia de 0.000, menor a 0.05, permite el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna. Por lo tanto, se confirma que una mejora en la comunicación puede contribuir positivamente al rendimiento laboral de los trabajadores administrativos.
- Segunda.** La dimensión motivación de la variable clima organizacional tiene una influencia significativa sobre el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025. Este resultado se respalda en el coeficiente Rho de Spearman de 0,585, lo que representa una correlación moderada positiva entre la variable y la dimensión. Asimismo, el valor de significancia de 0,000, menor a 0,05, permite el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna. Por lo tanto, se confirma que una adecuada motivación en el ambiente laboral contribuye de manera directa y favorable en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos.
- Tercera.** La dimensión remuneración de la variable clima organizacional tiene una influencia significativa sobre el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025. Este resultado se respalda en el coeficiente Rho de Spearman de 0,738, lo que refleja una correlación positiva fuerte entre la variable y la dimensión. Además, el valor de significancia de 0,000, menor a 0,05, permite el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna. Por lo tanto, se

confirma que una adecuada política de remuneración influye de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos.

Cuarta. Se concluye que la dimensión relaciones sociales de la variable clima organizacional tiene una influencia no significativa sobre el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025. Este resultado se sustenta con el coeficiente Rho de Spearman de 0.428, lo que representa una correlación baja entre la variable y la dimensión. Asimismo, la significancia de 0.000, menor a 0.05, permite el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna. Por lo tanto, se confirma que fortalecer las relaciones sociales en el ambiente laboral contribuye de manera positiva al rendimiento laboral de los trabajadores administrativos.

Quinta. El clima organizacional tiene una influencia significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025. Este resultado se respalda con el coeficiente Rho de Spearman de 0.863, lo que indica una correlación positiva fuerte entre las variables. Asimismo, la significancia de 0.000, menor a 0.05, permite el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna. Por lo tanto, se confirma que mejorar el clima organizacional es fundamental para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos.

Recomendaciones

- Primera.** Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Pocollay implementar programas de comunicación interna, promoviendo un flujo de información claro, oportuno y bidireccional entre los diferentes niveles jerárquicos. Es fundamental fomentar espacios donde los trabajadores puedan expresar sus ideas, sugerencias y preocupaciones, generando así un ambiente de confianza y colaboración, tales como reuniones periódicas para compartir información relevante y fomentar un ambiente laboral de transparencia y confianza. Además, se debería promover la retroalimentación abierta entre los trabajadores administrativos y sus gerentes para abordar cualquier problema de comunicación identificado. Asimismo, se sugiere capacitaciones en habilidades comunicativas para mejorar la interacción interpersonal y el trabajo en equipo. Estas acciones contribuirán a mejorar la comunicación, en consecuencia, el rendimiento laboral del trabajador administrativo.
- Segunda.** Se recomienda a las autoridades municipales de la Municipalidad Distrital de Pocollay diseñar e implementar estrategias efectivas de motivación orientadas al trabajador administrativo. Estas estrategias deben incluir bonificaciones por desempeño, oportunidades de desarrollo profesional, intervención en la toma de decisiones y un entorno laboral positivo que fomente la participación activa y el trabajo en equipo. Además, se sugiere efectuar evaluaciones constantes para detectar las necesidades y expectativas de los trabajadores, con el fin de ajustar las estrategias motivacionales y así mejorar continuamente el rendimiento laboral. Aplicar estas acciones contribuirá a incrementar el compromiso del trabajador y, por ende, mejorar la eficiencia institucional.

- Tercera.** Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Pocollay fortalecer su política de remuneraciones, considerando que estas influyen de manera directa en el rendimiento laboral del trabajador administrativo. Es fundamental implementar esquemas salariales equitativos, transparentes y vinculados al desempeño, que reconozcan el esfuerzo y compromiso de los trabajadores. Esto podría incluir la realización de estudios comparativos de salarios en el sector público y privado para asegurar una compensación adecuada. Asimismo, se sugiere implementar incentivos económicos y bonificaciones por logros alcanzados, con el fin de fortalecer la motivación y el compromiso de los trabajadores administrativos. Estas acciones contribuirán a mejorar el clima organizacional, aumentar la motivación del personal y optimizar los resultados institucionales.
- Cuarta.** Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Pocollay implementar acciones orientadas a fortalecer las relaciones sociales entre los trabajadores administrativos, ya que estas no influyen de manera significativa en su rendimiento laboral. Para ello, se sugiere promover actividades de integración como talleres, dinámicas grupales, jornadas recreativas y espacios de diálogo abierto. Estas iniciativas deben fomentar el respeto mutuo que permitirá mejorar la cohesión grupal, la cooperación y el sentido de pertenencia institucional. Asimismo, es importante desarrollar habilidades socioemocionales mediante capacitaciones en trabajo en equipo, resolución de conflictos y comunicación asertiva. Un entorno laboral con relaciones interpersonales positivas contribuirá a un clima organizacional más saludable y productivo.
- Quinta.** Se recomienda a las autoridades municipales de la Municipalidad Distrital de Pocollay desarrollar e implementar un plan estratégico para mejorar el clima organizacional, considerando su influencia directa y significativa en

el rendimiento laboral. Este plan debe abordar aspectos clave como la comunicación efectiva, la motivación, la remuneración justa y las relaciones sociales. Esto puede alcanzarse mediante la implementación de programas de capacitación, reconocimiento laboral y espacios para la retroalimentación constante. Asimismo, es importante fomentar un ambiente laboral positivo y colaborativo que promueva el bienestar emocional y profesional de los trabajadores administrativos, lo que contribuirá a mejorar significativamente su rendimiento laboral. Un clima organizacional saludable no solo mejora el rendimiento laboral, sino también la satisfacción y el compromiso del trabajador.

Referencias bibliográficas

- Amaiquema, M. y Mendieta, K. (2019). *La competencia comunicativa y el desempeño laboral de la secretaria de una universidad del norte de Guayaquil* . Tesis de Grado - Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil,Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/3484>
- Bizneo. (20 enero 2021). *Cómo medir el rendimiento laboral*. <https://www.bizneo.com/blog/rendimiento-laboral/>
- Borman, W. (2014). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. *Digital Commons USF*. https://digitalcommons.usf.edu/psy_facpub/1111/
- Cabeza, J. (2020). *La administración de personal*. Mc Graw will https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administraci_%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf.
- Catacora, D. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Empresa JJC Besalco en el Proyecto de Quellaveco, 2022*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. <https://repositorio.unjbg.edu.pe/items/d9be6443-7a86-4f7c-b4f8-cbbe83b93c00>
- Céspedes, F. (2017). *Comunicación organizacional y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres, 2017*. UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3217>

- Cespedes, S. (2022). *Gestión del conocimiento y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022* [Tesis de Grado - Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes].
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/items/55fa56b0-5fbc-4e28-812f-7e8795bb5fa1>
- Cubas, N. (2016). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU Deportivo SAC- Chiclayo* [Tesis de Grado, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/4366>
- Cutipa, J. (2022). *Estrés laboral y el rendimiento laboral del personal Plaza Vea Tacna, 2020* [Tesis de Grado, Universidad Privada de Tacna, Tacna].
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2307>
- Fiallo, D., Alvarado, P. y Soto, L. (2015). El clima organizacional dentro de una empresa. *Contribuciones a la Economía*, 4.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9163376>
- Factorial. (2022). *Cómo mejorar el desempeño laboral en las empresas*.
<https://factorial.mx/blog/mejorar-desempeno-laboral/>
- Fernández, E. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la Dirección Subregional de Salud Cutervo, Cajamarca 2017*. Tesis de Grado - Universidad Señor de Sipán, Cajamarca.
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/8060>

- Férrnandez, E. (2022). *clima Organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC* [Tesis de Grado - Universidad Señor de Sipán, Lima]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9203>
- Fuentes, S. y Lozano, G. (2020). *Comunicación interna y su relación con el comportamiento organizacional en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Yorongos, región San Martín, 2020*. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4437/Sarita_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=5
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. Teseo. <https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/>
- García, A. (2021). *El conocimiento*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/conocimiento.html>
- Gómez, M. (2017). *La comunicación en las organizaciones para la mejora de la productividad: El uso de los medios como fuente informativa en empresas e instituciones andaluzas*. Universidad de Málaga. <https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/2656>
- Guamán, M. y Jiménez, N. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador]. <https://repositorio.uta.edu.ec/items/385ffca2-729b-4f0b-8f8a-a24c3ca79239>

- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar , Ecuador]. <http://hdl.handle.net/10644/6169>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Iglesias, A. y Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197–209. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086403192018000100016&script=sci_abstract
- INEI. (2021). *Encuesta nacional del mercado laboral*. https://www.inei.gob.pe/media/encuestas/documentos/Ficha_Tecnica2021.pdf
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V. y Lener , D. (2016). *Cross- cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26835864/>
- León, E. (2023). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa de servicios integrales de salud Santa Ana S.A.C. de la región de Tacna, año 2022* [Tesis de Grado - Universidad Privada de Tacna,Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2927>
- Márquez, T. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de las instituciones públicas de educación. *Ciencia y Educación*, 1(4), 6-14. doi:<https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0104202020>

- Martínez, C. (2003). *La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores*. Ediciones Díaz De Santos, S. A. <https://www.editdiazdesantos.com/libros/martinez-guillennaria-del-carmen-la-gestion-empresarial-L03005940201.html>
- Marrero, Y., Souto, L. y Marrero, Y. (2021). *Importancia del clima organizacional y sus dimensiones : motivación , satisfacción laboral , estimulación , liderazgo y comunicación*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/importancia-del-climaorganizacional-y-las-dimensiones-que-lo-componen/>
- Montes, H. (2021). *Clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo Apurímac]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74050>
- Mosquera, V. (2016). *Las pausas activas laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de ahorro y crédito de la Cooperativa educadores de Tungurahua ltda., de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua* [Trabajo Académico - Universidad Técnica de Ambato Ecuador]. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/22910>
- Murrieta, Y., Ochoa, E. y Córdova, G. (2019). Clima organizacional y sus perspectivas de medición. *Cátedra Villareal*, 7(2), 97-103. doi:<https://doi.org/10.24039/cv201972819>
- Nacho. (2020). *Definición de experiencia de usuario*. Nacho Madrid UX. <https://uxspain.com/blog/ideas-afrontando-la-diversidad-en-la-experiencia-de-usuario-de-nacho-madrid/>

- Naumov, S. (2018). *Gestión e innovación total del capital humano*. Patria.
https://www.sancristoballibros.com/libro/gestion-e-innovacion-total-del-capital-humano_81077
- Ochoa, A. (2021). *Trabajo en equipo y clima organizacional en la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Guayaquil]. Obtenido de
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60162>
- Orellana, P. (2020). *Evaluación de desempeño*. Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/evaluacion-de-desempeno.html>
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, vol 30.
<https://www.redalyc.org/journal/818/81863414002/html/>
- Peiró, R. (2021). *Desarrollo personal*. Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/desarrollo-personal.html>
- Perca, S. (2023). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de candarave, en el año 2022* [Tesis de Grado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Obtenido de
<https://repositorio.unjbg.edu.pe/items/e2909b6b-e3fa-442c-9a37-692e5e4f2c88>
- Pérez, J., Chávarri, P. y Mendiburu, A. (2022). Plan de motivación extrínseca para las competencias laborales de trabajadores municipales. *Journal of Science and Research*, 7(1), 30-52. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.6505485>

- Pérez, J. y Merino, M. (2021). *Definición de desempeño*. Obtenido de <https://definicion.de/desempeno/>
- Pereira , A., & Solís, D. (2019). Factores del clima organizacional: (Caso: Instituciones educativas de San Carlos). *Scientific*, 4, 95–115. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115>
- Pupo, B. (2018). *Tecnología para la gestión del clima organizacional con enfoque estratégico y sistémico*. eLibro. https://books.google.com.pe/books/about/Tecnolog%C3%ADa_para_la_gesti%C3%B3n_del_clima_o.html?id=tVVPyQEACAAJ&redir_esc=y
- Puruncaja, M. (2021). *Clima organizacional y su relación con la cultura organizacional del hospital básico Píllaro*. Tesis de Maestría - Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16308?locale=fr>.
- Ramos, Y. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Cablemas, Villa El Salvador - 2022* [Tesis de Grado, Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2098>
- Rojas, K. (2019). *La comunicación organizacional y el desempeño laboral de la empresa Teletento del Perú S.A.C., plataforma comercial de Movistar, Ate 2019* [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c8216fe4-cd0a-4862-a8ba-5832025231c5/content>

- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación. https://www.academia.edu/114086005/Comportamiento_organizaciona_l_17a_edici%C3%B3n
- Romero, A., & Verdezoto, E . (2022). *Relación del aprendizaje organizacional y el rendimiento laboral del personal administrativo de la universidad estatal amazónica*. Artículo Científico - Universidad de los Andes, Ecuador. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14317>
- Rueda, K. (2021). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de la Empresa Exportadora Productos Vegetales de Exportación E.I.R.L. en la región de Tacna, en el año 2021* [Tesis de Grado - Universidad Privada de Tacna, Tacna]. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12969/2090>
- Travieso, C. (2022). *La productividad y las teorías de crecimiento económico*. Cofin Habana. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2073-60612022000100004&script=sci_abstract
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos. <https://editorialsanmarcos.com/producto/pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica-cuantitativa/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables
<p>General:</p> <p>¿De qué manera el clima organizacional influye en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025?</p> <p>Específicos</p> <p>a) ¿De qué manera el clima organizacional en su dimensión comunicación influye en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la</p>	<p>General:</p> <p>Determinar de qué manera el clima organizacional influye en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.</p> <p>Específicos:</p> <p>a) Identificar de qué manera el clima organizacional en su dimensión comunicación influye en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la</p>	<p>General</p> <p>El clima organizacional influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.</p> <p>Específicos</p> <p>a) El clima organizacional en su dimensión comunicación influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Comunicación -Motivación -Remuneración -Relaciones sociales <p>Variable Dependiente:</p>

Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025?	Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.	Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.	Rendimiento Laboral
b) ¿De qué manera el clima organizacional en su dimensión motivación influye en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025?	b) Establecer de qué manera el clima organizacional en su dimensión motivación influye en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.	b) El clima organizacional en su dimensión motivación influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.	Dimensiones: - Rendimiento en la tarea - Rendimiento en el contexto
c) ¿De qué manera el clima organizacional en su dimensión remuneración influye en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025?	c) Estimar de qué manera el clima organizacional en su dimensión remuneración influye en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.	c) El clima organizacional en su dimensión remuneración influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.	Comportamientos laborales contraproducentes

<p>d) ¿De qué manera el clima organizacional en su dimensión relaciones sociales influye en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025?</p>	<p>d) Demostrar de qué manera el clima organizacional en su dimensión relaciones sociales influye en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.</p>	<p>d) El clima organizacional en su dimensión relaciones sociales influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025.</p>	
Método y diseño	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	
<p>Enfoque:</p> <p>Se aplicará el enfoque Cuantitativo.</p> <p>Nivel: Es una investigación de nivel explicativa.</p>	<p>La población de estudio son 138 trabajadores y su tamaño muestral es de 102.</p>	<p>Técnicas-instrumentos:</p> <p>Encuesta - Cuestionarios</p> <p>Tratamiento estadístico con SPSS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Distribución de frecuencia - Estadístico de prueba según el propósito del estudio y nivel de investigación. 	

Anexo 2: Cuestionario de clima organizacional

Presentación:

Estimado trabajador administrativo, vamos efectuar una investigación titulada: el clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de pocollay, año 2025, por lo cual necesitamos su participación, desarrollando el siguiente cuestionario:

Consentimiento informado:

Si estás de acuerdo con responder a este cuestionario de forma anónima, por favor indica como consentimiento informado: () SÍ estoy de acuerdo; () No estoy de acuerdo

Contenido:

Por favor, marque con una “X” la casilla que mejor refleje su opinión en las siguientes preguntas según la escala siguiente:

Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	Algo de Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN					
01	¿Considera que los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay se sienten cómodos para expresar sus ideas y opiniones?					

02	¿Usted considera que la Municipalidad Distrital de Pocollay existe una comunicación clara y precisa entre los superiores y los trabajadores?					
03	¿Los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay se sienten escuchados y valorados por sus superiores?					
04	¿Los canales de comunicación utilizados en la Municipalidad Distrital de Pocollay son eficientes y adecuados?					
05	¿Considera que la comunicación en la Municipalidad Distrital de Pocollay es efectiva y contribuye a un buen clima organizacional?					
	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN					
06	¿Los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay se sienten motivados a realizar su trabajo?					
07	¿La Municipalidad Distrital de Pocollay reconoce y recompensa el buen rendimiento de los trabajadores administrativos?					
08	¿Los trabajadores administrativos tienen oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en la Municipalidad Distrital de Pocollay?					
09	¿Los trabajadores administrativos se sienten orgullosos de trabajar en la Municipalidad Distrital de Pocollay?					
10	¿Considera que los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay están motivados a realizar su trabajo de manera eficiente?					
	DIMENSIÓN: REMUNERACIÓN					

11	¿Los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay consideran que su salario es justo y acorde a sus responsabilidades?					
12	¿La Municipalidad Distrital de Pocollay cumple con las obligaciones legales en materia de remuneraciones?					
13	¿Considera que la Municipalidad Distrital de Pocollay cumple con los pagos de su salario de manera puntual y regular?					
14	¿Se realiza una evaluación del rendimiento de los trabajadores administrativos para determinar su salario y beneficios?					
15	¿Considera que la remuneración que ofrece la Municipalidad Distrital de Pocollay es justa y competitiva?					
	DIMENSIÓN: RELACIONES SOCIALES					
16	¿Existe un ambiente de compañerismo y colaboración en la Municipalidad Distrital de Pocollay?					
17	¿Se siente parte de un equipo y trabaja junto a sus compañeros para alcanzar objetivos comunes?					
18	¿Considera que las relaciones sociales en el trabajo son importantes para su bienestar personal?					
19	¿Las relaciones sociales en el trabajo le ayudan a sentirse motivado y feliz?					
20	¿Considera que las relaciones sociales en la Municipalidad Distrital de Pocollay son positivas y contribuyen a un buen clima organizacional?					

Anexo 3: Cuestionario de rendimiento laboral

Presentación:

Estimado trabajador administrativo, vamos efectuar una investigación titulada: el clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025; por lo cual, necesitamos su participación, desarrollando el siguiente cuestionario:

Consentimiento informado:

Si estás de acuerdo con responder a este cuestionario de forma anónima, por favor, indica como consentimiento informado: () SÍ estoy de acuerdo; () No estoy de acuerdo

Contenido:

Por favor, marque con una “X” la casilla que mejor refleje su opinión en las siguientes preguntas según la escala siguiente:

Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de desacuerdo	Muy en desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	Rendimiento laboral	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: RENDIMIENTO EN LA TAREA					
01	¿Alcanza los objetivos establecidos para su puesto de trabajo?					
02	¿Su trabajo es de alta calidad y cumple con los estándares establecidos?					

03	¿Está enfocado en lograr los resultados deseados en su trabajo?					
04	¿Cumple con sus responsabilidades de manera eficiente y eficaz?					
05	¿Está dispuesto a aprender nuevas habilidades y conocimientos para mejorar su rendimiento?					
06	¿Trabaja en equipo de manera efectiva para lograr objetivos comunes?					
DIMENSIÓN: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO						
07	¿Las condiciones de trabajo en la Municipalidad son adecuadas para su bienestar y rendimiento?					
08	¿Existen limitaciones en el acceso a recursos y herramientas que afectan su rendimiento laboral?					
09	¿Existen aspectos de las condiciones de trabajo que afectan negativamente su rendimiento laboral?					
10	¿La carga de trabajo asignada es adecuada a su capacidad y experiencia?					
11	¿Considera que la capacitación y el desarrollo ofrecidos por la Municipalidad contribuyen a su crecimiento profesional?					
12	¿Tiene tiempo suficiente para completar sus tareas de manera efectiva?					
13	¿Considera que los recursos y herramientas proporcionados por la Municipalidad son adecuados para su rendimiento?					

	DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTOS LABORALES CONTRAPRODUCENTES					
14	¿Considera que la impuntualidad y las inasistencias de algunos compañeros afectan el rendimiento del equipo?					
15	¿Muestra interés y compromiso en sus tareas y responsabilidades?					
16	¿Mantiene relaciones cordiales y colaborativas con sus compañeros de trabajo?					
17	¿Mantiene un trato cordial y respetuoso con sus compañeros de trabajo?					
18	¿Considera que la falta de compromiso de algunos compañeros afecta el ambiente laboral?					
19	¿Sigue las normas de seguridad y salud ocupacional establecidas por la Municipalidad?					
20	¿Considera que el abuso de recursos por parte de algunos compañeros afecta los costos y la eficiencia de la Municipalidad?					

Anexo 4: Validación de los Jueces



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales
Escuela Profesional de Administración

TITULO: " EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE
 LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOLLAY,
 AÑO 2025"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: FASARDO ESPINOZA EVELYN PRISCILA
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UNJBS
- 1.3. Nombre del instrumento evaluado: Clima Organizacional
- 1.4. Autor (es) del Instrumento: Gerson Henry Montoya Noa

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8. COHERENCIA	Entre los dimensiones, indicadores y los ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aprobado (X) Desaprobado () Observado ()

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 88%

Lugar y Fecha: Tacna 12/05/25

Firma del Experto

DNI: 41315435



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales
Escuela Profesional de Administración

TITULO: " EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE
 LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOLLAY,
 AÑO 2025"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: FASARDO ESPINOZA EVELYN PRISCILA
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UOTBG
 1.3. Nombre del instrumento evaluado: Rendimiento Laboral
 1.4. Autor (es) del Instrumento: Gerson Henry Montoya Noa

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores y los ítems.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aprobado (X) Desaprobado () Observado ()

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 84%

Lugar y Fecha: Tacna, 12/05/25

Firma del Experto

DNI: 41315435



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales
Escuela Profesional de Administración

TÍTULO: " EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE
 LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOLLAY,
 AÑO 2024"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Cajahuana Covaldez, David
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UNJBG
 1.3. Nombre del instrumento evaluado: Clima Organizacional
 1.4. Autor (es) del Instrumento: Gerson Henry Montoya Noa


II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.			✓		
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				✓	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				✓	
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores y los ítems.				✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				✓	
10. APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aprobado (✓) Desaprobado () Observado ()

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 75%

Lugar y Fecha: TACNA 22/05/2025


 Firma del Experto
 DNI: 00506182



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales
Escuela Profesional de Administración

TITULO: " EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE
 LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOLLAY,
 AÑO 2024"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: *Cajahuanca Giraldez, David*
 1.2. Cargo e institución donde labora: *Docente UNJBG*
 1.3. Nombre del instrumento evaluado: Rendimiento Laboral
 1.4. Autor (es) del Instrumento: Gerson Henry Montoya Noa

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				✓	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				✓	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				✓	
8. COHERENCIA	Entre los dimensiones, indicadores y los ítems.				✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				✓	
10. APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aprobado (✓) Desaprobado () Observado ()

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: *78%*

Lugar y Fecha: *TACNA, 22/05/2025*

[Firma]
 Firma del Experto

DNI: *00506187*



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales
Escuela Profesional de Administración

TÍTULO: " EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE
 LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOLLAY,
 AÑO 2025"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: BELIZO PONTUCAN, OSCAR ALFARO
 1.2. Cargo e institución donde labora: U.N.J.B.G.
 1.3. Nombre del instrumento evaluado: Clima Organizacional
 1.4. Autor (es) del Instrumento: Gerson Henry Montoya Noa

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			X		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4.ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.			X		
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8.COHERENCIA	Entre los dimensiones, indicadores y los ítems.				X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10.APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aprobado (X) Desaprobado () Observado ()

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 76%

Lugar y Fecha: TACNA 30/05/2025

Firma del Experto

DNI: 00799576



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales
Escuela Profesional de Administración

TITULO: " EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE
 LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOLLAY,
 AÑO 2025"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: BEGUZO PORTUGAL, OSCAR ALFARO
 1.2. Cargo e institución donde labora: UMJIB
 1.3. Nombre del instrumento evaluado: Rendimiento Laboral
 1.4. Autor (es) del Instrumento: Gerson Henry Montoya Noa

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.			X		
4. ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.			X		
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre los dimensiones, indicadores y los ítems.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aprobado (X) Desaprobado () Observado ()

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 74%

Lugar y Fecha: Tacna 30/05/2025

Firma del Experto

DNI: 00499986

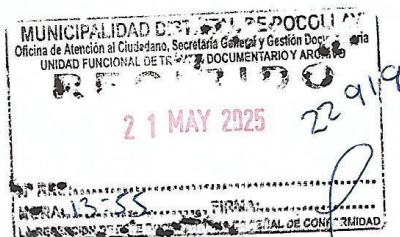
Anexo 5: Solicitud de permiso para realización de tesis

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

SOLICITUD: PERMISO PARA REALIZAR MI TESIS

HUGO RUBÉN GARCÍA MAMANI

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOLLAY



Yo, Gerson Henry Montoya Noa identificado con DNI N°74356515, con domicilio en Pj. Bolognesi Ampliación Mz. G lote 9, Distrito Pocollay, Provincia Tacna, Departamento Tacna, ante usted con el debido respeto me presento y manifiesto lo siguiente:

Que, habiendo culminado la carrera de ciencias administrativas en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, solicito a usted el permiso para realizar mi tesis titulada: El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2025, el cual se realizara mediante un cuestionario para optar el grado de licenciado en administración.

Sin otro particular me despido de usted, agradeciendo de antemano su atención.

POR LO EXPUESTO:

Solicito a usted Sr. Alcalde, acceder a mi petición por ser de justicia.

Pocollay, 21 de Mayo del 2025

Gerson

Gerson Henry Montoya Noa

DNI: 74356515
CEL: 946668089

