



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



CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS
EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DEL COLLAO, ILAVE - 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JHAIL AUSBERTO CHOQUEÑO ANCHAPURI

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

JULIACA – PERÚ
2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS
EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DEL COLLAO, ILAVE - 2024.**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JHAIL AUSBERTO CHOQUEÑO ANCHAPURI

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:

Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

ASESOR DE TESIS

:

Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : Administración Pública (5909 – UNESCO)



"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N.º 1248-2024-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 31 de octubre 2024

VISTOS:

El Expediente **2024-CU-15463** de fecha **23-10-2024** de **JHAIL AUSBERTO CHOQUEÑO ANCHAPURI**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL COLLAO, ILAVE - 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración Y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración Y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

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

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller **JHAIL AUSBERTO CHOQUEÑO ANCHAPURI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración Y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * Primer miembro : Sc. SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO
- * Segundo miembro : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * Asesor : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

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

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : jueves 07 de noviembre de 2024
- * Hora : 08:00 am

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

Regístrese, comuníquese y archívese.



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



RESOLUCIÓN N° 342-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 09 de agosto 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-9219** de fecha 31 de julio de 2024, del **Bach. JHAIL AUSBERTO CHOQUEÑO ANCHAPURI**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

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

Que, el (la) **Bach. JHAIL AUSBERTO CHOQUEÑO ANCHAPURI**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL COLLAO, ILAVE - 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

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

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

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. **APOLINAR FLOREZ LUCANA**.

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL COLLAO, ILAVE - 2024**; presentado por el (la) **Bach. JHAIL AUSBERTO CHOQUEÑO ANCHAPURI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al Dr. **APOLINAR FLOREZ LUCANA**.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



DISTRIBUCIÓN:



RESOLUCIÓN N° 223-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 17 de junio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-6724** de fecha 05 de junio de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

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

Que, el (la) **Bach. JHAIL AUSBERTO CHOQUEÑO ANCHAPURI**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL COLLAO, ILAVE – 2024**, conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

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

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

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

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

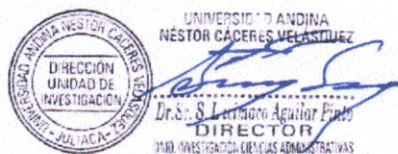
SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL COLLAO, ILAVE – 2024**, presentado por el (la) **Bach. JHAIL AUSBERTO CHOQUEÑO ANCHAPURI**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al **Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA**.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. S. Luciano Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

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



CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL COLLAO, ILAVE - 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

13%

PUBLICACIONES

19%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	17%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	revistas.uabjb.edu.bo Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Metadatos Complementarios – UANCV

Título de la tesis	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL COLLAO, ILAVE - 2024	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	JHAIL AUSBERTO CHOQUEÑO ANCHAPURI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	43704034
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0004-5381-1736
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	23901593
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6283-8832
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA



Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Datos de investigación	
Línea de investigación	Administración Pública (5909 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Municipalidad provincial del Collao, Ilave</p> <p>Latitud: -16.0869 Longitud: -69.6386 Latitud: 160 5' 13" Sur Longitud: 690 38' 19" Oeste</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Collao Distrito: Ilave Jr. Independencia No 210 https://www.distrito.pe/distrito-ilave.html</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	abril 2024 – agosto 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 Ciencias políticas https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00 Temas sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.04.05



UNIVERSIDAD ANDINA
 "NESTOR CACERES VELASQUEZ"
 Dr. Roberto Payé Colquehuanca
 DIRECTOR
 UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo **Jhail Ausberto Choqueño Anchapuri**, identificado con DNI Nro. **43734034** en mi condición de egresado de:

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

Administración y Gestión Pública

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

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL COLLAO, ILAVE - 2024

Asesorado por: **Dr. Apolinar Florez Lucana**

Es un tema original.

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

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

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

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

Juliaca 31 de diciembre del 2024


FIRMA DEL ASESOR
Apolinar Florez Lucana


FIRMA
Jhail Ausberto Choqueño Anchapuri



Huella



DEDICATORIA

Mi tesis lo dedico a mi querida madre Rufina Anchapuri por su apoyo desde que me dio la vida y por haberme formado con valores y un gran espíritu emprendedor y profesional.

A mí papá Edilberto Choqueño por sus enseñanzas y un ejemplo a seguir a no perder la esencia de la perseverancia y luchar por mis objetivos hasta llegar a la meta.

A mis hermanas, hermanos y amigos que siempre han estado inquebrantablemente alimentando e impulsando así para mí pronta culminación de mi tesis

Por último, está dedicado en especial a mi persona por dar un paso más hacia el éxito por qué soy competitivo y lleno de expectativas y conocimientos.



AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por haberme puesto en mi camino muy buenas y maravillosas como por ejemplo una de ellas mi madre, que sus oraciones de cada día eran por mi bienestar, salud y estudio, gracias por pedir que dios me guíe mi camino y que no me faltara nada eres grande único mamá

Agradezco infinitamente a todos mis amigos que me han apoyado en este trayecto de elaboración de mi tesis brindándome todos sus conocimientos, experiencias, puntos de vista, corrección, análisis y recomendaciones. Estoy muy agradecido por qué estuvieron ahí siguiendo de cerca en la elaboración de mi tesis e impulsando para la pronta culminación y lograr un objetivo más en mi formación profesional.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTO iv

ÍNDICE GENERAL v

ÍNDICE DE TABLAS vii

ÍNDICE DE FIGURAS viii

RESUMEN ix

ABSTRAC x

INTRODUCCIÓN xi

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema 1

1.2. Delimitación de la investigación 3

1.2.1. Delimitación espacial 3

1.2.2. Delimitación social 3

1.2.3. Delimitación temporal 3

1.3. Formulación del problema 3

1.3.1. Problema general 3

1.3.2. Problemas específicos 3

1.4. Justificación del estudio 4

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general 5

2.2. Objetivos específicos 5

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación 6

3.1.1. Antecedentes internacionales 6

3.1.2. Antecedentes nacionales 8

3.1.3. Antecedentes locales 11

3.2. Marco teórico 13

3.3. Marco Conceptual 21

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general 22

4.2. Hipótesis específicas 22

4.3. Variables 22



4.4. Operacionalización de variables..... 24

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación 25
5.2. Métodos aplicados a la investigación 25
5.3. Tipo de investigación 25
5.4. Nivel de investigación 25
5.5. Diseño de la investigación..... 26
5.6. Población y muestra..... 26
5.6.1. Población 26
5.6.2. Muestra 27
5.7. Técnicas y/o instrumentos de investigación 27
5.7.1. Técnicas..... 27
5.7.2. Instrumentos 28
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento 28
5.8.1. Confiabilidad 28
5.8.2. Validez 31
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos 31
5.10. Contrastación de hipótesis 31

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados..... 34
6.2. Discusión de resultados 39
CONCLUSIONES 41
RECOMENDACIONES..... 42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 43
Anexos..... 47



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	29
Tabla 2. Cuadro de asignación de personal.....	26
Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad, Clima Organizacional	28
Tabla 4. Estadísticas de total de elemento, Clima Organizacional	29
Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad, Desempeño Laboral	29
Tabla 6. Estadísticas de total de elemento, Desempeño Laboral	30
Tabla 7. Prueba de hipótesis general	31
Tabla 8. Prueba de la hipótesis específica uno	32
Tabla 9. Prueba de la hipótesis específica dos	32
Tabla 10. Prueba de la hipótesis específica tres	33
Tabla 11. Prueba de normalidad	34
Tabla 12. Correlación Objetivo General.....	35
Tabla 13. Correlación Objetivo específico 1	36
Tabla 14. Correlación Objetivo específico 2	37
Tabla 15. Correlación Objetivo específico 3	38
Tabla 16. Matriz de consistencia.....	59



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de dispersión del objetivo general	35
Figura 2. Diagrama de dispersión del objetivo específico uno	36
Figura 3. Diagrama de dispersión del objetivo específico dos	37
Figura 4. Diagrama de dispersión del objetivo específico dos	38



RESUMEN

El objetivo fue: Describir la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave – 2024. Se uso el enfoque cuantitativo, método deductivo, tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental, técnica encuesta, instrumento cuestionario, se usó una muestra de 107 trabajadores administrativos, se obtuvo un coeficiente de fiabilidad de 0,933 (93,3%) según alfa de Cronbach para la variable 1 y 0,900 (90,0%) para la variable 2, dando a entender que el cuestionario para la primera variable es de confiabilidad excelente y para la segunda variable la confiabilidad es buena, en los resultados existe correlación positiva media de 0.678 (67.8%) según Rho de Spearman entre el clima organizacional y desempeño laboral según la precepción de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave – 2024, así mismo según la prueba de hipótesis general mediante *Tau – b de Kendall*, $p - valor = 0.000 < 0.05$), se concluye que ambas variables se relacionan directa y significativamente a un nivel de significancia del 5%.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, trabajadores administrativos.



ABSTRAC

The objective was: To describe the relationship between organizational climate and work performance of administrative workers in the provincial municipality of Collao, Ilave - 2024. The quantitative approach was used, deductive method, applied type, correlational level, non-experimental design, survey technique, questionnaire instrument, a sample of 107 administrative workers was used, a reliability coefficient of 0.933 (93.3%) was obtained according to Cronbach's alpha for variable 1 and 0.900 (90.0%) for variable 2, implying that the questionnaire for the first variable is of excellent reliability and for the second variable the reliability is good, in the results there is an average positive correlation of 0.678 (67.8%) according to Spearman's Rho (Spearman's Rho). 678 (67.8%) according to Spearman's Rho between organizational climate and work performance according to the perception of administrative workers in the provincial municipality of Collao, Ilave - 2024, likewise according to the general hypothesis test using Kendall's Tau - b, $p\text{-value}=0.000<0.05$), it is concluded that both variables are directly and significantly related at a significance level of 5%.

Key words: Organizational climate, job performance, administrative workers.



INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es un elemento crucial que influye en la forma en que los trabajadores de empresas públicas o privadas perciben las estructuras, los procedimientos, los entornos y las circunstancias de su lugar de trabajo para mejorar el funcionamiento general de los municipios y hacer las correcciones necesarias. Siendo primordial con este estudio mejorar el Clima Organizacional para lograr un mejor Desempeño Laboral, y para ello se realizará un análisis exhaustivo para identificar y abordar los problemas existentes. A través de una amplia investigación, se pretende identificar las deficiencias y proponer soluciones eficaces para su mejora. El contenido es el siguiente: Cap. I, planteamiento del problema, delimitación del estudio, formulación del problema, justificación. El Cap. II objetivo general, los objetivos específicos. Cap. III, contiene el marco teórico referencial (antecedentes internacionales, nacionales, locales/regionales del estudio), marco teórico y conceptual. Cap. IV, hipótesis, variable de estudios y la operacionalización de variables. Cap. V, procedimiento metodológico (enfoque, método, tipo, nivel, diseño, población, muestra, técnicas, instrumentos, confiabilidad, validez, procedimiento del tratamiento de datos. Cap. VI están los resultados y discusión de resultados. Finalmente, el presente trabajo de investigación contiene conclusiones y recomendaciones, referencias bibliográficas, anexos.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Brasales, 2021 estos han cobrado mayor intensidad en una organización tanto públicas como privadas, puesto que son reconocidos como elementos vitales para lograr un desarrollo y crecimiento organizacional efectivo. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones manejen eficientemente los datos para evaluar el estado actual de los componentes que inciden naturalmente en el desempeño de los recursos humanos.

Según las conclusiones de Asenso (2022), existe un notable descuido de la importancia de las conexiones personales y una deficiencia en la preparación para gestionar crisis o disputas profesionales. Esto provoca descontento y exasperación entre los empleados, lo que repercute en su productividad. Además, la ausencia exagera un ambiente organizativo perjudicial y provoca un mayor descontento entre los trabajadores.

En Ecuador, los profesores han expresado su descontento y han exigido un aumento de los recursos educativos y financieros para cumplir mejor sus tareas. Como consecuencia, la ausencia de un sentimiento de pertenencia a la institución ha provocado unas condiciones de trabajo tensas, y los instructores carecen de la voluntad necesaria para cumplir sus responsabilidades con pasión. Como resultado, esto afecta negativamente el rendimiento académico de los alumnos (García y Campana, 2020).



Pacherres (2019) informa que una proporción considerable de trabajadores en Perú opta por renunciar a sus puestos como resultado de las condiciones laborales desfavorables a las que se enfrentan. Los principales factores que influyen en su elección son el maltrato, las condiciones precarias y los bajos ingresos.

Las malas relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, la distribución inadecuada de los recursos o la administración inepta por parte de las autoridades gubernamentales dificultan el trabajo del profesor. Otro factor a tener en cuenta es la exclusión de la cuestión del ajuste de los trabajadores y su capacidad para gestionar ciertos conflictos que surgen en su entorno laboral, como examina (Inga 2018).

Además, la persistencia de ideas y enfoques pedagógicos burocráticos en muchas instituciones puede atribuirse a la influencia de un pequeño grupo de administradores privilegiados. Esto, a su vez, conduce al descuido de los instructores (Mamani y Rivera 2019).

Además, en una investigación realizada en un centro educativo de Chimbote se encontró que un notable 80,7% del personal docente sufre estrés, lo que perjudica su nivel de compromiso con la institución (Octavio et al., 2020).

Gonzales et al. (2021) descubrieron el clima organizacional en las instituciones del sector público a nivel regional es mayormente desfavorable, muchas de estas instituciones presentan un clima organizacional significativamente deficiente. A pesar de que el 80% de los participantes reconocieron su importancia, le asignaron una mala calificación en sus propios lugares de trabajo. La investigación puso de relieve que el conflicto, la ausencia de empatía, la comunicación ineficaz y el compromiso insuficiente son los principales elementos que contribuyen a este deterioro. El ambiente institucional en algunos establecimientos se evaluó en un nivel moderado, concretamente en un 76,3%. Asimismo, es evidente que el ambiente general y el estrés laboral que padecen quienes trabajan en el sector público pueden repercutir directamente en la calidad de los servicios prestados.



Los resultados ayudarán a corregir el entorno organizativo, lo que permitirá a los trabajadores y a la dirección del municipio mejorar y optimizar las circunstancias para un desempeño eficaz del trabajo.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

Ejecutado en la municipalidad provincial del Collao.

1.2.2. Delimitación social

En esta investigación están considerados los trabajadores administrativos del municipio.

1.2.3. Delimitación temporal

Fue en los meses de abril, mayo, junio y julio 2024.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave – 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave - 2024?
- ¿Qué relación existe entre la comunicación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave - 2024?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave - 2024?



1.4. Justificación del estudio

Justificación teórica

La investigación pretende adquirir y difundir conocimientos sobre el marco teórico y conceptual de las variables en estudio. Además, contribuirá al avance del conocimiento sobre los temas de clima organizacional y desempeño laboral, cruciales hacia una gestión organizacional eficaz.

Bernal (2010) sostiene que hacer investigación está teóricamente justificado cuando el objetivo es estimular el discurso intelectual y la deliberación académica. El propósito es estimular la contemplación y promover la discusión reflexiva (p. 106).

Justificación práctica

La base práctica de este estudio radica en la aplicabilidad de los instrumentos utilizados, que pueden ser utilizados por los directivos de la Municipalidad y otros investigadores.

Bernal (2010) afirma que el fundamento práctico de la investigación se define por su capacidad de ayudar a emitir soluciones.

El autor define la racionalidad práctica como la capacidad de la actividad investigadora para abordar con éxito o contribuir a la resolución de un problema concreto.

Justificación metodológica

Los métodos utilizados en este estudio servirán de orientación para estudios posteriores que pretendan establecer correlaciones. Además, se apoya el uso de dispositivos de recogida de datos debido a su aplicabilidad en la investigación relativa al ambiente organizativo y las características del rendimiento laboral.

La fundamentación metodológica de una investigación científica se establece cuando el proyecto propuesto pretende aportar una técnica innovadora. Bernal (2010, p. 107) sostiene que la justificación metodológica se deriva de la creencia de que el estudio científico debe esforzarse por crear nuevas vías o proporcionar respuestas creativas.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Describir la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave – 2024.

2.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre las Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave - 2024.
- Determinar la relación que existe entre la comunicación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave - 2024.
- Determinar la relación que existe entre el liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave - 2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Antecedentes internacionales

Ortega et al. (2022), cuyo objetivo fue conocer la relación del clima organizacional y el desempeño del personal de la DIGEIM. Analiza el clima laboral a través de 3 dimensiones. El desempeño del personal se verifica a partir de los criterios de eficacia, eficiencia y productividad. El método empleada fue correlacional. Para la recogida de datos utilizó una encuesta a 64 empleados públicos, mediante escala de Likert para evaluar sus niveles de acuerdo o desacuerdo, y confirmando posteriormente los resultados con el Alfa de Cronbach. El principal hallazgo demostró una relación directa entre los factores. Los datos se analizaron con el programa SPSS 24.

Mero (2023) su objetivo fue dilucidar el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del municipio de Manta. El Clima Organizacional es crucial en una entidad, sea pública o privada. A partir de fundamentos teóricos se han definido conceptos que engloban esta variable, entre los que se encuentran la comunicación, motivación, liderazgo y trabajo en equipo. El objetivo es crear un clima favorable dentro de la organización, específicamente dentro de la municipalidad de la ciudad de Manta, que finalmente repercutirá en el rendimiento de sus empleados. Para abordar este tema se uso una metodología cuantitativa, utilizando diseño descriptivo-no experimental. Los efectos revelaron que el Clima Organizacional sigue siendo favorable,



aunque existen personas que muestran indiferencia cuando se les cuestiona sobre este tema, lo que se refleja en su desempeño. En consecuencia, la solución propuesta se centra en implementar acciones que mejoren y refuercen el Clima laboral, impactando positivamente en el ejercicio de cada uno de los empleados del municipio de Manta.

Gonzales (2020) El estudio aporta datos sobre el grado de conexión entre estos factores en una organización gubernamental consolidada, como es el SRI. Su propósito fue relacionar el clima organizacional y desempeño laboral, uso una encuesta administrada a los empleados del SRI en la localidad de Ambato. Esta encuesta evalúa los valores asociados a cada constructo, permitiendo un análisis exhaustivo y la presentación de indagación relevante a los lectores. La población para este estudio consistió en todos los trabajadores que laboran para las agencias del SRI de Ambato. El instrumento de encuesta que utilizó fue escala Likert. Al realizar una prueba de confiabilidad del instrumento, se descubrió que algunos aspectos del clima organizacional presentan correlaciones estadísticamente significativas con el clima organizacional general. El estudio estableció correlaciones sustanciales entre las medidas de rendimiento laboral, con lo que se alcanzaron los objetivos de la investigación y se sentó un precedente para futuros estudios. Del mismo modo, el clima organizativo se construye dentro de diversas instituciones para lograr la armonía laboral entre los individuos implicados. En otras palabras, la mejora de la plataforma de trabajo permite al empleado potenciar y llevar a cabo sus tareas con mayor eficacia, a fin de aprovechar al máximo los recursos que ofrece la institución.

Ponce y Gómez (2021) analizan el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral del trabajador del centro comercial CHONEPAC de la provincia de Manabí. Se observa que trabajar en un ambiente negativo puede afectar negativamente la relación interpersonal y, en consecuencia, la labor profesional. Para lograr el propósito planteado, se utilizó una estrategia de estudio no experimental, incluyó el recojo de datos sin alterar. Los resultados se obtuvieron mediante una investigación de campo, utilizando una encuesta para recoger información de una población de 35 personas.



Estos datos apoyan la afirmación. El clima organizacional repercute significativamente en el desempeño laboral de CHONEPAC. El estudio reveló que el 91% del rendimiento laboral puede atribuirse al clima organizativo. Los empleados de CHONEPAC demuestran un buen rendimiento laboral y altos niveles de satisfacción. Esto puede atribuirse a factores como: Unidades léxicas

Bermejo (2019) tuvo como propósito establecer la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una IE de Guayaquil - 2019. Para establecer las hipótesis alternativa y nula se realizó una investigación descriptiva para conocer y contrastar dichas hipótesis. La muestra está conformada por 60 instructores de la institución participante en el estudio. Se utiliza el enfoque de encuesta, mediante un instrumento de investigación. El cuestionario consta de 16 preguntas y ha sido verificado por profesionales con título de cuarto nivel. Ellos han confirmado su validez para la aplicación. La fiabilidad según alfa de Cronbach fue de 0,891. Para verificar la hipótesis utilizó Pearson, $R=0,698$, significa correlación moderada entre ambas variables. Además, a un nivel de confiabilidad del 99%, que arrojó un valor de significación de $P=0,000$. Esto implica que $0,000 < 0,01$, aceptar la hipótesis general alternativa. El clima organizacional de la Institución Educativa Guayaquil - 2019 incide directamente en el DL.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Chagray et al. (2020) estudio realizado sobre clima organizacional y desempeño laboral, centrado específicamente en productos lácteos de Perú. El ambiente que prevalece entre los colaboradores de la empresa establece un clima organizacional, que está influido por los estados emocionales derivados de las percepciones de los empleados sobre diversos componentes organizacionales. En consecuencia, el clima organizacional se manifiesta en la conducta y eficacia del trabajador. Este estudio ilustra las correlaciones identificadas entre las dimensiones de ambas variables. indican una correlación considerable entre el liderazgo, las relaciones interpersonales y la eficacia en el trabajo.



Acevedo (2023) el objetivo fue establecer la relación del ambiente organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en el municipio de Pátapo. Se eligió 24 personas como muestra mediante un método de muestreo no probabilístico. Utilizo un diseño no experimental, metodología cuantitativa, análisis correlacional, enfoque transversal. Empleo encuesta y un cuestionario para recopilación datos. Los efectos indicaron una correlación sustancial y directa entre las variables del estudio, concluye que las fluctuaciones del entorno organizativo afectan al grado de rendimiento de los empleados.

Aguirre (2020) Cuyo propósito fue conocer la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales administrativos del Municipio de Huamalíes - Llata año 2021. La técnica utilizada en este estudio es cuantitativa, diseño no experimental correlacional aplicado y simple. Empleo una muestra de 64 empleados. Se utilizaron dos cuestionarios, los cuales poseen una validez de 0,828 y 0,855. Para procesar los datos se empleó el programa SPSS24. Los resultados se muestran con precisión en tablas estadísticas. En los resultados se encontró una correlación fuerte y positiva ($Rho = 0,935$) entre ambas variables. La correlación fue estadísticamente significativa ($p < 0,01$). El clima organizativo es estimado regular por el 59,4% de los encuestados, mientras que el rendimiento laboral es considerado típico por el 65,6%. El CO desempeña un papel crucial en las organizaciones públicas, favoreciendo el desarrollo de condiciones de trabajo agradables entre los empleados, lo que conduce a buenas actitudes que influyen significativamente en el cometido laboral de cada trabajador.

Alfaro (2020) su intención fue conocer la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del municipio de Sabandía, año 2021. El estudio realizado fue de carácter aplicado, utilizando un diseño no experimental. Tanto la población como la muestra contaron con 48 trabajadores. El procedimiento de recogida consistió en la realización de un análisis exploratorio para evaluar las variables. Se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios, uno de 50 preguntas y otro de 25



preguntas. Para categorizar las respuestas se empleó la escala de Likert. El tratamiento de los datos se llevó a cabo mediante los programas estadísticos Excel y SPSS Vers-25. Cada dato se ha organizado en tablas sencillas de doble entrada y se analizaron en función de la frecuencia relativa y absoluta. Se halló una correlación fuerte e importante ($r=0.736$) entre ambas variables. Adicionalmente, el nivel de significación fue 0,000, aceptando la hipótesis alterna.

Mora (2021) su propósito fue ver la correlación del el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Municipio Provincial de la Convención-2021. El enfoque de estudio utilizado fue descriptivo y correlacional, debido a que las variables presentaron relación entre sí. La investigación utilizó como instrumento principal una encuesta, compuesta por 43 items, esenciales para obtener datos para el estudio de investigación. La población encuestada incluía un total de 196 trabajadores. Los resultados según Rho de Spearman fueron de .552, indica una correlación positiva.

Montenegro y Tenorio (2023) El objetivo principal fue establecer la asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el municipio de José Leonardo Ortiz. Fue descriptivo correlacional, utilizando un diseño no experimental. La población incluyó 280 individuos empleados como obreros, mientras que la muestra consistió en 72 individuos seleccionados de la institución específica estudiada. El enfoque de recogida incluyó la realización de un estudio exploratorio para evaluar las variables de clima laboral y rendimiento en el trabajo. Se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios, cada uno de los cuales constaba de 20 preguntas para ambas variables. Para medir las respuestas se utilizó la escala de Likert con 5 opciones. Los datos se han procesado mediante SPSS26. Los datos se organizaron en tablas sencillas de doble entrada y se analizaron en función de la frecuencia relativa y absoluta. El análisis, mediante Rho fue de 0,650**, estableció que existe correlación fuerte y estadísticamente significativa entre el entorno de trabajo y el rendimiento laboral. Asimismo, la significación bilateral fue $0,000 < 0,05$. Aceptando la hipótesis alterna.



3.1.3. Antecedentes locales

Huanca (2022) El estudio fue ver la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno durante el periodo 2021-2022. Uso una técnica cuantitativa con nivel correlacional, diseño no experimental. El desarrollo del estudio incluyó a un total de 77 administrativos. Adicionalmente, se seleccionó una muestra de 64 trabajadores mediante selección aleatoria simple. El resultado obtenido fue una correlación significativa entre ambas variables. Esto se sustenta según Pearson fue 0,447, con una significación de 0,000, que se encuentra por debajo del nivel de significación de 0,05. Concluye que una percepción positiva del clima organizacional está asociada a un mejor desempeño laboral.

Choquepata (2019) su proposito fue ver la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Antauta. Se trata de un estudio descriptivo correlacional, utilizando una metodología cuantitativa. El estudio fue de carácter no experimental y transeccional, los datos fueron recogidos en un solo momento. Realizó el estudio a 52 personas (muestra), dirigido específicamente al personal administrativo. Estos trabajadores recibieron una encuesta compuesta por 23 preguntas. Los resultados según Kendall indicaron una correlación estadística fuerte (69,2%) entre el rendimiento laboral y el entorno organizativo. En definitiva, existe una correlación directa entre las variables

Araujo (2023) cuyo proposito fue establecer la correlación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los empleados que laboran en el municipio de San Román - Juliaca 2023. La técnica utilizada en nuestro estudio es un enfoque cuantitativo, deductivo, aplicado, correlacional, no experimental - transversal, utilizando un cuestionario. El instrumento utilizado en este estudio tuvo alta confiabilidad y validez. La población estaba formada por 956 individuos, mientras que el tamaño de la muestra fue de 40 individuos. La muestra se seleccionó a partir de la población y se le entregó un cuestionario compuesto por 22 preguntas. La técnica fue una encuesta para recoger



información, y un cuestionario sirvió de instrumento para la recogida de datos. El estudio estadístico según alfa de Cronbach arrojó un valor de 0,791 (79,1%), lo que indica que el cuestionario tiene un alto nivel de coherencia. La asociación se cuantificó en un 64,4% mediante Rho de Spearman. Siendo el tamaño de muestra $< a$ 50 encuestados, uso el estadístico de normalidad Shapiro-Wilk para evaluar los datos. El valor p resultante de 0,000, inferior al nivel de significación predeterminado del 5%, los datos son no paramétricos, procedí a analizar los datos utilizando Rho de Spearman. El análisis reveló una correlación del 64,4% entre ambas variables, lo que indica una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa. Esta correlación se confirmó a través de Tau b de Kendall, p valor de 0,000 menor al nivel de importancia de 5%. Así pues, pudo afirmar con seguridad que la relación observada es realmente significativa.

Acevedo (2023) El estudio realizado tenía por objeto establecer la correlación entre el entorno organizativo y el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Pátapo. Utilizo un total de 24 participantes mediante un método de muestreo no probabilístico. Fue de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y análisis transversal. La técnica fue una encuesta y un cuestionario para recoger datos. Los resultados revelaron una relación significativa entre ambas variables investigadas. las variaciones del clima organizativo repercuten en el desempeño laboral exhibido por los empleados.

Quispe (2019) El objetivo principal de su estudio fue evaluar el impacto del clima organizacional y el desempeño laboral en la gestión de gobierno de la Municipalidad de Puno en el año 2019. Esta evaluación se realizó considerando diversas condiciones sociales como la edad, el género y el nivel educativo, así como las condiciones laborales como la situación de nombramiento y contratación, y los niveles de remuneración de los diferentes cargos. La metodología utilizada en la epistemología de la indagación científica es la Hipotético-Deductiva, a veces denominada cuantitativa. El diseño del estudio utilizado fue no experimental y de naturaleza descriptiva. El grado de análisis, determinado por la minuciosidad de la investigación, se caracterizó como descriptivo y



explicativo. La población objeto de análisis en esta investigación está constituida por trabajadores. La muestra para este estudio comprende 590 trabajadores, el muestreo fue no probabilística. Los hallazgos del estudio indican que el clima organizacional y el desempeño laboral, están influenciados por diversos factores, entre ellos, los sociales, condiciones laborales y los niveles de remuneración. Se prevee que los hallazgos del estudio sirvan para optimizar la gestión de gobierno del Municipio Provincial de Puno.

3.2. Marco teórico

3.2.1. Clima Organizacional.

Definición

Chiavenato (2011) Afirma que «los individuos constituyen el capital humano. El cual es directamente relacionado con el grado de creatividad y competencias que posee cada persona, lo que puede aumentar el valor de la institución y contribuir a su agilidad y competitividad».

Rodríguez (2017) El CO delinea los atributos del ambiente de trabajo, tal como son percibidos por los empleados; este clima impacta en la actitud y sirve como indicador mediador entre los componentes de la estructura organizativa y la conducta individual. Estos rasgos muestran una relativa estabilidad a lo largo del tiempo y varían entre instituciones y entre puestos de trabajo. Además, afirma que la actitud de un individuo no se ve influida únicamente por los factores institucionales inherentes, sino más bien por las percepciones que el empleado tiene de estos factores; que, a su vez, están moldeadas por experiencias del personal que la institución.

González y González (2010) es la percepción colectiva que tienen las personas y los grupos de una organización sobre su entorno de trabajo. Esto crea una sensación de comodidad y facilidad en un lugar de trabajo agradable, en consonancia con las expectativas de los individuos, o por el contrario, conduce a una experiencia negativa a lo largo de su período de trabajo debido a muchos factores relacionados con el escenario de trabajo.



Soto (2015) El clima dentro de las instituciones se refiere a las interacciones entre muchas partes interesadas, formando la atmósfera en la que el personal realiza sus tareas.

Según Contreras (2017) afirma que el clima organizacional engloba los atributos que muestra una organización resulta de la acción entre su estructura, cultura, procedimientos y elementos internos. Estos factores son típicamente consistentes en el tiempo y afectan profundamente la actitud de los empleados.

Rodríguez (2017) afirma que el clima organizacional abarca los atributos del ambiente de trabajo, que los empleados perciben directa o indirectamente; este clima impacta en el comportamiento de los empleados y sirve como variable mediadora de los elementos del sistema y el comportamiento individual. Estos muestran una relativa estabilidad a lo largo del tiempo y difieren entre instituciones e incluso dentro de la misma institución de un puesto a otro. Continúa diciendo que la percepción de los trabajadores sobre los factores institucionales influye en su conducta dentro de la organización, pero que estas percepciones a su vez están moldeadas por las interacciones y experiencias de los miembros con la institución. La interacción entre las cualidades personales y las características organizativas constituye el entorno organizativo.

3.2.1.1. Tipos de clima organizacional.

Bravo y Estela (2015) identifican tres categorías: explotador, paternalista, participativo - grupal. Chiang et al. (2010) apoyan esta clasificación, sosteniendo que una descripción tipológica puede representar inadecuadamente un clima general o especializado, dependiendo de las dimensiones o características que lo definan.

Los autores identifican tres categorías:

a) Clima autoritario - explotador.

La dirección desconfía en su gente; las decisiones y objetivos se dictan desde niveles superiores dentro de la organización y se asignan mediante un enfoque estrictamente descendente. Los empleados trabajan en una atmósfera caracterizada



por el miedo, las amenazas, las recompensas intermitentes y la satisfacción de necesidades a nivel psicológico. Este tipo de clima crea un ambiente estable pero impredecible donde la gestión se comunica a los empleados.

b) Clima paternalista.

La dirección confía plenamente en los empleados. La mayoría de disposiciones las toma la dirección, aunque a veces se toman en colaboración con los empleados. En este entorno, la dirección atiende de forma significativa las necesidades sociales de sus empleados, a la vez que fomenta una sensación de estabilidad y orden en el lugar de trabajo.

c) Clima Participativo – grupal.

Se promueve interacciones positivas entre dirección y el trabajador. La comunicación no siempre es vertical, sino también horizontal. Los empleados se mueven por la asistencia y el acuerdo, apoyadas en objetivos de rendimiento definidos, fomentando una conexión cooperativa y de confianza entre supervisores y empleados.

3.2.1.2. Dimensiones

Las dimensiones del clima organizacional pueden clasificarse de numerosas maneras, todas las cuales coinciden en que son cualidades mensurables dentro de una institución que influyen en el comportamiento humano.

a) Relaciones interpersonales.

Rivas (2015) afirma que las relaciones interpersonales, tienen por objeto establecer y sostener conexiones amistosas entre los empleados, fundamentadas en principios de conducta social y laboral universalmente aceptados, destacando particularmente el respeto y reconocer la identidad humana.

Este autor asevera que la comunicación organizativa «instruye el comportamiento individual y establece relaciones interpersonales que funcionan para facilitar el apoyo mutuo y la consecución de objetivos» (pág. 94). (pág. 94). La comunicación facilita a los empleados la articulación de sus experiencias críticas y el



suministro de información pertinente, dilucidando así las acciones y ayudando a la consecución de los objetivos tanto individuales como organizativos.

El objetivo de las relaciones humanas es infundir en los empleados un sentido de utilidad y significación, fomentando así la participación activa y leal en su trabajo y engendrando orgullo por sus contribuciones, todo ello logrado mediante un compromiso respetuoso y reflexivo.

Las relaciones humanas consisten en:

- La conducta humana
- El mando
- El rol del jefe
- La comunicación organizativa

b) Comunicación.

Al ser un sistema que une y organiza todos los vínculos de una institución, la comunicación es esencial para su existencia y funcionamiento.

Según Rivas (2015), la comunicación es una característica crucial en la marcha de las empresas, sirviendo como instrumento vital y elemento crítico dentro de la organización. La actividad es facilitada por el intercambio de información a través de muchos niveles y posiciones dentro del entorno; los patrones de comunicación establecidos entre los miembros están influenciados por variables sociales, lo que indica que cada individuo asume un rol comunicativo.

La comunicación organizativa interna es un componente fundamental que delinea las relaciones entre los diversos departamentos de una empresa, con el objetivo principal de facilitar la consecución de los objetivos organizativos y aumentar en el empleado la identidad con la empresa. Una institución no puede funcionar sin la comunicación.

Tipos de comunicación.

Dependiendo del medio y de la cantidad de contacto entre el emisor y el receptor, la comunicación puede clasificarse en múltiples tipologías.



a. Según el canal utilizado:

- **Escrita:** La forma que las letras de una palabra escrita crean sobre una superficie.
- **Oral:** La que se forma al pronunciar una serie de sonidos fonéticos.
- **Comunicación no verbal:** los gestos son los principales componentes de la comunicación no verbal.

b. Según el nivel de interacción:

- **Directa:** Conversaciones que tienen lugar en un entorno de uno a uno entre un orador y una audiencia.
- **Indirecta:** depende de un tercero, como un medio o instrumento, para transmitir el significado. Algunas formas de comunicación son más personales, como las charlas individuales o los correos electrónicos, mientras que otras son más públicas, como los periódicos, la radio o los libros.

La comunicación puede producirse a través de los siguientes métodos:

- **Formal:** una organización se establece formalmente mediante documentos como políticas, procedimientos y directrices; este tipo de comunicación la utilizan todos los empleados desde el inicio de la empresa hasta su disolución final.
- **Informal:** La comunicación informal se produce de forma natural entre los empleados de una empresa y no sigue un protocolo establecido. Suele tratar asuntos delicados que afectan a personas o grupos específicos dentro de la empresa, por lo que se le da una importancia considerable.

c) Liderazgo

Giraldo y Naranjo (2014) "La conexión influyente entre los líderes y sus seguidores, en la que ambas partes se esfuerzan por lograr cambios tangibles y resultados que encarnen su objetivo colectivo".

Akio (2007) Liderazgo involucra influir de alguna manera sobre los empleados, miembros o "seguidores" para llevar a cabo las metas de la organización o del grupo. De acuerdo con el Diccionario de la Herencia Americana (American Heritage Dictionary), liderazgo es "el conocimiento, las actitudes y las conductas utilizadas para influir sobre



las personas para conseguir la misión deseada." En otras palabras, liderazgo es la acción de lograr que las personas se identifiquen con una misión o visión para que trabajen en su realización.

Según Rivas (2015), define como un individuo influye en los demás, inspirando, motivando y dirigiendo sus acciones para facilitar la consecución de los objetivos del grupo u organización.

Tipos de liderazgo

a. El Líder Negociador: da algo a cambio de algo; su contacto con el entorno es una transacción de recursos, de prestigio, de status, de materiales, de tiempo, de compromisos, etc.

b. El Líder Transformador: cambia su entorno y su entorno lo cambia a él. Existe una mutua satisfacción de necesidades y, como resultado de esa interacción, ambas partes salen beneficiadas, transformados. El líder transformador es el que compromete a la gente con la acción, que convierte a seguidores, en líderes, y que puede convertir a líderes en agentes de cambio.

c. Liderazgo Situacional: debemos tener siempre en cuenta que las organizaciones, los proyectos, los objetivos y los liderazgos se expresan en contextos, debe considerarse la posición que se ocupa en dicho contexto, un liderazgo situacional está permanentemente analizando el espacio que ocupa en el escenario.

3.2.2. Desempeño Laboral

Definiciones

Chiavenato (2007) afirma que engloba la adherencia de un empleado a las normas del trabajo, mostrando sus competencias en el cumplimiento de su función, junto con los objetivos organizacionales. En entonces, el rendimiento de los individuos es la amalgama de su comportamiento y sus resultados, lo que requiere una modificación previa de las acciones para facilitar la medición y la observación. Dessler (2007) lo describe como el grado en que todas las tareas o decisiones tomadas por el personal de una organización se alinean con los objetivos establecidos por ésta. En



consecuencia, la productividad de los empleados en el trabajo es el resultado obtenido en la ejecución de las responsabilidades asociadas al puesto. Así pues, es esencial analizar el rendimiento en el trabajo, lo que requiere una evaluación objetiva y precisa

El desempeño en el trabajo se refiere a la conducta de un empleado al esforzarse por cumplir los objetivos establecidos, representando el enfoque del individuo para alcanzar dichas metas. influenciado por el comportamiento de los trabajadores en lo que respecta a sus funciones, responsabilidades, depende de un asunto mediador o regulador entre los empleados y la organización, tal como lo articula Chiavenato (2000, p. 359) y lo referencia Bendezu (2018).

En la evaluación se reconocen las siguientes cualidades: trabajo en equipo, responsabilidad, iniciativa, creatividad, responsabilidad ante los clientes y dedicación a la institución.

3.2.2.1. Importancia

Geraldo y Zambrano (2017) afirman, el cumplimiento laboral es decisivo, y admite a los empleados entender sus cargos especializados, adherirse a las instrucciones y reglas establecidos y alcanzar los objetivos designados. El desempeño laboral debe mejorarse perpetuamente mediante tácticas como la transferencia de responsabilidades a autoridades superiores, el aumento de rendición de cuentas, la recompensa de los logros y el fomento de un entorno positivo.

Según Martín (2008), citado por Núñez y Delgado (2016), con su ayuda se pueden poner en marcha más fácilmente políticas retributivas novedosas, mejorar el rendimiento, tomar decisiones sobre ascensos o relocalaciones, detectar necesidades de reciclaje, encontrar fallos en el diseño del puesto y abordar mejor los problemas personales que afectan al rendimiento laboral.



3.2.2.2. Dimensiones

a) Eficiencia.

Es el grado en que los recursos de una organización se gestionan de forma que cumplan un propósito y proporcionen utilidad. Se refiere a la planificación de eventos de mayor calibre (tanto en términos de escala como de presupuesto).

Según Rivas (2015), la capacidad de una organización para prestar un servicio excelente y mantener al mismo tiempo una estructura de precios razonable es un requisito. La eficiencia de la organización se utiliza como métrica para evaluar gradualmente el rendimiento.

b) Eficacia.

Significa aprovechar al máximo lo que ya se tiene mediante la aplicación de estrategias y procesos bien pensados. Cuando las operaciones se llevan a cabo para realizar los propósitos previstos, decimos que fueron eficaces si condujeron a los resultados deseados. Según De Oliveira Da Silva (2002), la eficacia se define como el grado de consecución de un objetivo o resultado. Referenciado por Rivas (2015).

c) Efectividad.

La eficacia de la organización se demuestra por el grado de cumplimiento de su misión y objetivos. Dicho esto, la eficacia es un concepto complicado. Uno de los mayores problemas al intentar medir el éxito es que las distintas organizaciones tienen metas y objetivos variados (Lusthaus, 2001).

Para que una organización sea eficaz, debe encontrar un equilibrio entre cuatro criterios básicos: alcanzar sus objetivos, funcionar con eficiencia, adquirir recursos y satisfacer a las partes interesadas a nivel individual.

El grado de satisfacción de los objetivos previstos se refleja en la correlación entre los resultados reales y los previstos, según la definición de Domínguez (s.f.).

Además, la eficacia se caracteriza como la capacidad de obtener el resultado previsto o deseado.



3.3. Marco Conceptual

Desempeño

El rendimiento, tal y como lo describe Chiavenato (2000), acciones observables que muestran los colaboradores y que son oportunas para la consecución de los propósitos de una organización. Según el autor, el principal activo de una empresa es su capacidad para exhibir un rendimiento laboral excepcional.

Líder

El autor Etling (2005) analiza el concepto de liderazgo. Un líder es alguien capaz de influir en los demás. Suelen caracterizarse por su brillantez, su capacidad de persuasión, su inclinación emprendedora y su habilidad para influir en la gente.

Organización

Una organización, tal y como la describe Chiavenato (2000), es la coordinación sistemática de diversas actividades realizadas por personas para facilitar interacciones intencionadas con el mundo exterior.

Personalidad

Según Millon (1998), define la personalidad como una intrincada amalgama de rasgos psicológicos profundos, muchos de los cuales residen en la mente inconsciente y suelen ser resistentes al cambio. Estos rasgos se manifiestan espontáneamente en varios aspectos de la actuación de un individuo.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave – 2024.

4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre las Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave – 2024.
- Existe relación significativa entre la comunicación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave – 2024.
- Existe relación significativa entre el liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave – 2024.

4.3. Variables

Variable 1. Clima Organizacional

Chiavenato (2015), surge de la relación entre un individuo y el entorno que le rodea. La correlación entre un individuo y su situación actual, así como su percepción de la misma, puede servir de fuente de inspiración o no estimular a la persona. La



aparición de un encuentro y su capacidad para inspirar a un individuo depende de su experiencia subjetiva de un entorno determinado.

Variable 2. Desempeño laboral

Según Chiavenato (2007), "refiere a la capacidad de un empleado para cumplir los requisitos de su puesto de trabajo y demostrar sus habilidades al realizar sus funciones, según los objetivos (p. 236)".

Dimensiones V1

Relaciones interpersonales

Comunicación

Liderazgo

Dimensiones V2

Importancia de las tareas

Situaciones de trabajo

Reconocimiento personal como en el social.

Beneficio económico



4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Clima organizacional</p> <p>Según Chiavenato (2007) La moral de los empleados está fuertemente correlacionada con el CO, el cual se define como la atmósfera interna entre integrantes de una organización (p. 59).</p>	1. Relaciones interpersonales	a) Apoyo entre	1,2,3,4	<p>1) Nunca</p> <p>2) Casi nunca</p> <p>3) Algunas veces</p> <p>4) Casi siempre</p> <p>5) Siempre</p>
		b) Convivencia entre		
		c) Respeto entre		
	2. Comunicación	a) Medios de comunicación	5,6,7	
		b) Camino a la información		
		c) Información oportuna		
3. Liderazgo	a) Delegación de responsabilidad	8,9,10,11		
	b) Toma de decisiones			
	c) Participación			
<p>Desempeño laboral</p> <p>Atalaya. (1999) los trabajadores revelan ciertas disposiciones dentro de la organización, concretamente hacia los comportamientos implicados en la actividad productiva. (p.147-151).</p>	1. Importancia de las tareas	a) Disposición al trabajo en función de la energía requerida	12,13,14, 15	
		2. Situaciones de trabajo		a) Prácticas del ambiente que regulan la actividad laboral
	3. Reconocimiento personal como en el social.		a) Afirmación propia con respecto a los logros obtenidos	22,23,24
		4. Beneficio económico	a) Soltura al trabajo en función a incentivos	

Nota. preparación propia



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

Este estudio emplea un enfoque de investigación cuantitativa para desarrollar un patrón fiable de rendimiento que valide los conceptos actuales y examine los supuestos subyacentes del documento mediante un análisis estadístico. La fuente a la que se hace referencia (Hernández et al., 2010).

5.2. Métodos aplicados a la investigación

Se aplicó el método deductivo. "El proceso de creación de conocimiento comienza con el establecimiento de una hipótesis preliminar, que luego se valida o invalida mediante el examen de las pruebas que la sustentan" (Bernal, 2010).

5.3. Tipo de investigación

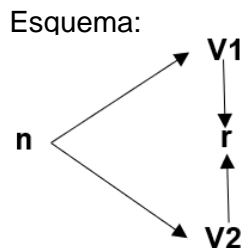
Es de tipo aplicada. El estudio está diseñado para su rápida aplicación mediante acciones concretas para abordar el reto. Así pues, se hace hincapié en la adopción de medidas inmediatas más que en los avances teóricos y sus resultados, que se logran mediante actividades específicas dirigidas a resolver el problema (Chávez, 2007, p. 134).

5.4. Nivel de investigación

Nivel correlacional. Según Hernández et al. (2010), la correlación se usa para conocer el grado de interconexión entre dos variables dentro de un contexto determinado.

5.5. Diseño de la investigación

Es de diseño no experimental. En consecuencia, la variable de estudio permanecerá invariable y los datos se recogerán en un intervalo de tiempo singular (Hernández et al., 2014).



Donde:

n = muestra

V1 = Clima organizacional

V2 = Desempeño laboral

r = Relación

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

Estuvo conformado por trabajadores de la Municipalidad Provincial del Collao, Ilave - 2024, que suman 148.

La población, también conocida como universo, abarca todas las instancias que cumplen con determinados criterios (Hernández, 2014, p. 174).

Tabla 2

Cantidad de colaboradores

Unidades Orgánicas	Cantidad
Órganos de gobierno	5
Órganos de dirección	4
Órganos de control	4
Órganos de defensa	3
Órganos de asesoramiento	11
Órganos de apoyo	31
Órganos de línea	90
	148

Nota. CAP 2024



5.6.2. Muestra

“La muestra es un subconjunto finito y representativo extraído de determinadas variables o fenómenos de la población” (Arias, 2006). En esta investigación se incluye a 107 trabajadores del municipio provincial del Collao, Ilave.

Se usó el muestreo probabilístico por aproximación aleatoria.

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

Donde:

Z = nivel de confianza 95%, ($\sigma=1.96$)

E = margen de error del 5%

p = probabilidad de éxito 50%

q = probabilidad de fracaso 50%

N = 148

n = muestra

$$n = \frac{1.962^2 * 0.5 * 0.4 * 148}{0.05^2(148 - 1) + 1.962^2 * 0.5 * 0.4}$$

$$n = 107.04$$

se utilizará una muestra de 107

5.7. Técnicas y/o instrumentos de investigación

5.7.1. Técnicas

Se uso la encuesta.

Tamayo (2008) “Define como el proceso de obtención de soluciones a problemas mediante el examen de la descripción y las interrelaciones de los factores. Para ello, se recopilan datos de acuerdo con un marco predeterminado que garantiza la exactitud de la información adquirida (p. 24).”.



5.7.2. Instrumentos

Fue un cuestionario estructurado tipo escala de Likert, para recopilar sistemáticamente la información necesaria para analizar las variables pertinentes en una determinada investigación. (Casas et al., 2003. Pág. 31).

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

Para comprobar se utilizó la herramienta de análisis Alfa de Cronbach el cual es ideal aplicar para instrumentos que usan escalas Likert.

Hernández et al. (2010) "La fiabilidad se define como su capacidad para proporcionar mediciones idénticas de forma fiable cuando se utiliza varias veces sobre el mismo objeto".

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_T^2} \right]$$

Donde:

K = Número de preguntas

$\sum s_i^2$ = Sumatoria

s_T^2 = Varianza

α = Coeficiente de Alfa Cronbach.

Criterio para evaluar:

- $\alpha < 0.5$ \longrightarrow confiabilidad inaceptable
- $0.5 \leq \alpha < 0.6$ \longrightarrow confiabilidad pobre
- $0.6 \leq \alpha < 0.7$ \longrightarrow confiabilidad cuestionable
- $0.7 \leq \alpha < 0.8$ \longrightarrow confiabilidad aceptable
- $0.8 \leq \alpha < 0.9$ \longrightarrow confiabilidad buena
- $\alpha > 0.9$ \longrightarrow confiabilidad excelente

Instrumento: Clima organizacional

Tabla 3

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,933	11



Nota. mediante la fiabilidad de Cronbach, se ha analizado 11 ítems, encontrando un coeficiente de fiabilidad de 0,933 (93,3%), da a entender una confiabilidad excelente.

Tabla 4

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Recibe ayuda de sus compañeros en la ejecución de sus responsabilidades?	40,41	36,433	,731	,926
¿Existen relaciones de convivencia entre su supervisor y el equipo de trabajo?	40,04	36,527	,703	,927
¿Se tienen en cuenta las perspectivas, emociones y comportamientos de los demás?	40,36	35,514	,723	,927
¿Te sientes impulsado a mostrar tus talentos, conocimientos y competencias en la ejecución de tus responsabilidades?	40,15	32,996	,806	,923
¿Se transmiten las funciones y/o procesos a través de material impreso?	40,11	35,384	,776	,924
¿Dispone de la información necesaria para desempeñar sus funciones?	39,95	36,649	,734	,926
¿Recibe puntualmente las directrices de su superior para ejecutar sus tareas?	40,03	36,914	,623	,931
¿Su superior jerárquico asigna las tareas de forma equitativa y justa?	40,11	35,384	,776	,924
¿Tiene en cuenta su superior los intereses de los trabajadores a la hora de tomar decisiones?	39,95	36,649	,734	,926
¿Le permite su superior participar en la planificación de sus propias tareas?	40,03	36,914	,623	,931
¿Su superior jerárquico asigna el trabajo de forma equitativa e imparcial?	40,36	35,514	,723	,927

Nota. muestra el total de los elementos

Instrumento: Desempeño Laboral

Tabla 5

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,900	17

Nota. mediante la fiabilidad de Cronbach, se ha analizado 17 ítems, encontrando un coeficiente de fiabilidad de 0,900 (90,0%), da a entender una confiabilidad buena.



Tabla 6

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Cree que posee los conocimientos y capacidades adecuados para cumplir sus responsabilidades según las expectativas de sus superiores?	65,18	60,412	,599	,894
¿Cree que su trabajo está a la altura de sus cualificaciones?	65,40	58,677	,670	,891
¿Encuentra satisfacción en las responsabilidades que asume en su campo?	65,08	61,285	,634	,892
¿Considera significativas las actividades que realiza?	65,08	62,644	,608	,894
¿Cree que está capacitado para recibir un ascenso o asumir mayores responsabilidades dentro de la organización?	65,13	60,511	,727	,889
¿Se siente a gusto en su ámbito profesional?	64,97	62,235	,672	,892
Su supervisor, o un colega, le valora como persona.	65,13	60,511	,727	,889
Tus ideas, comentarios o contribuciones son tenidos en cuenta por la dirección o los supervisores directos.	64,97	62,235	,672	,892
La misión o los objetivos de la empresa infunden un sentido de importancia a su trabajo.	65,05	62,517	,576	,894
Mis compañeros se dedican a producir un trabajo de alta calidad.	65,05	60,403	,650	,892
Ha recibido elogios de la empresa durante su mandato.	65,08	62,078	,486	,898
Cuando genera ideas o soluciones, recibe reconocimiento y elogios públicos.	65,16	62,456	,483	,898
Se le ha considerado para mayores responsabilidades dentro de la organización.	65,29	64,038	,357	,902
Está satisfecho con sus ingresos.	65,04	63,848	,485	,897
Su empleo le permite cumplir sus objetivos financieros.	65,06	64,619	,465	,898
Está de acuerdo con la importancia económica de las horas extraordinarias.	65,08	64,663	,410	,899
Se le reconocen sus logros profesionales con una gratificación económica.	64,93	65,967	,340	,901

Nota. muestra el total de los elementos

5.8.2. Validez

“La validez de un estudio es el nivel que una herramienta mide adecuadamente la variable particular de estudio” (Hernández et al., 2014, p. 201).

La valides del instrumento ha sido evaluada por un especialista que emitió su dictamen.

Dr. David Gutiérrez Mayta

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

La encuesta fue administrada al personal administrativo con el fin de recopilar datos, que luego se analizaron utilizando estadísticas descriptivas. Este estudio incluye el cálculo de frecuencias y porcentajes. Los resultados se muestran en tablas y figuras utilizando aplicaciones de tratamiento de datos como Excel, SPSS y Word,

Se ordenó y sistematizo la información recopilada, documentándola según los formularios. Se uso programas como Excel, SPSS 26 para generar las tablas y figuras y desarrollar representaciones visuales con el fin de mejorar la comprensión del resultado final. Luego se trasladó a Word para organizarlos, interpretarlos y, por último, presentarlos.

5.10. Contrastación de hipótesis

Planteamiento de hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave – 2024.

Tabla 7

Prueba de hipótesis general

	Medidas simétricas			
	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,539	,078	4,576	,000
N de casos válidos	107			

Nota. queda desvirtuado la hipótesis nula.

Decisión: según *Tau – b de Kendall* ($p - valor = 0,000 < 0,05$), significa que Clima Organizacional y desempeño laboral se relacionan significativamente según perciben los empleados administrativos, a un 5% de significancia.

Prueba de hipótesis específica 1

Planteamiento de las hipótesis:

Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave – 2024.

Tabla 8

Prueba de hipótesis específica 1

	Medidas simétricas			
	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,443	,087	3,979	,000
N de casos válidos	107			

Nota. queda desvirtuado la hipótesis nula.

Decisión: según *Tau – b de Kendall* ($p - valor = 0,000 < 0,05$), significa que las relaciones interpersonales y desempeño laboral se relacionan significativamente con según la precepción de los colaboradores administrativos, a un 5% de significancia.

Prueba de hipótesis específica 2

Planteamiento de las hipótesis:

Existe relación significativa entre la comunicación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave – 2024.

Tabla 9

Prueba de hipótesis específica 2

	Medidas simétricas			
	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,454	,083	4,051	,000
N de casos válidos	107			

Nota. queda desvirtuado la hipótesis nula.



Decisión: según *Tau – b de Kendall* ($p - valor = 0.000 < 0.05$), la comunicación y desempeño laboral se relacionan significativamente según la precepción de los trabajadores administrativos, a un 5% de significancia.

Prueba de hipótesis específica 3

Planteamiento de las hipótesis:

Existe relación significativa entre el liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave – 2024.

Tabla 10

Prueba de hipótesis específica 3

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,532	,063	5,136	,000
N de casos válidos		107			

Nota. queda desvirtuado la hipótesis nula.

Decisión: según *Tau – b de Kendall* ($p - valor = 0,000 < 0,05$), significa el liderazgo y desempeño laboral se relaciona significativamente según perciben los trabajadores a un 5% de significancia.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Tabla 11

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,225	107	,000	,844	107	,000
Desempeño Laboral	,203	107	,000	,858	107	,000

Nota. muestra la prueba de normalidad

INTERPRETACIÓN

Cuando los datos son > a 50, se considera Kolmogórov-Smirnov, siendo P valor 0,000 (variable 1) y 0,000 (variable 2) correspondientemente son ascendentes al alfa de 0,05 (5%) por lo tanto son datos no paramétricos que amerita usar Rho de Spearman.

Objetivo general

Tabla 12

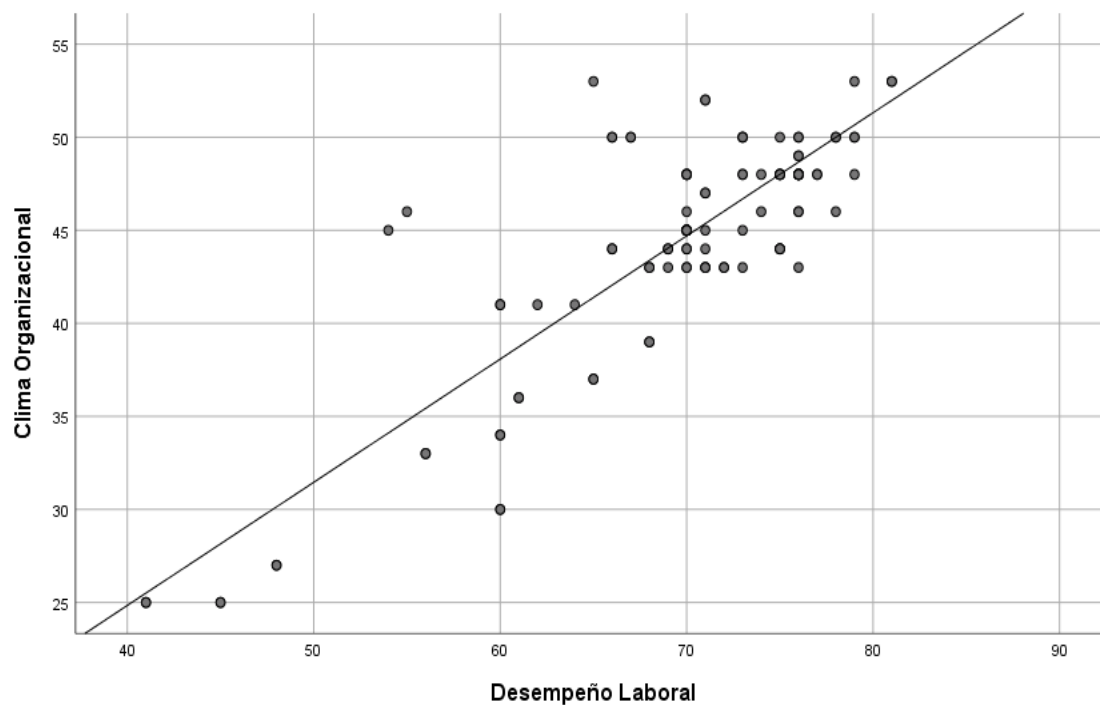
Correlación

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,678**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,678**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

Nota. **. La correlación es a un nivel de significación de 0,01.

Figura 1

Dispersión



Nota. muestra la dispersión

Interpretación. según Rho de Spearman la correlación es positiva media de 0.678 (67.8%), entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave – 2024.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1.

Tabla 13

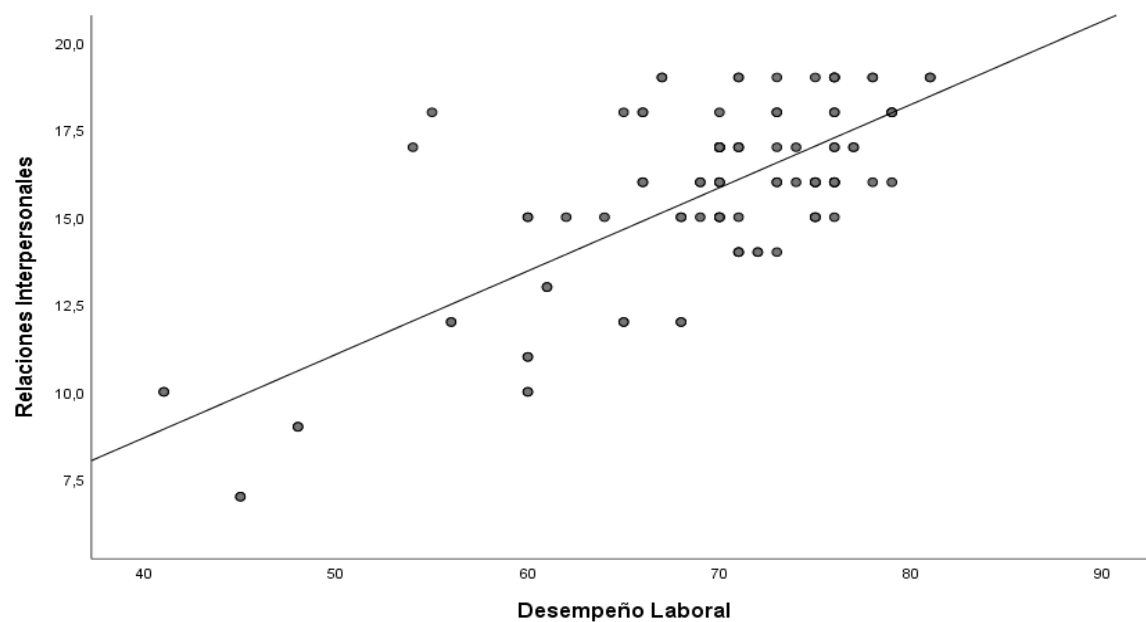
Correlación

		Relaciones Interpersonales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,539**
		N	107
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,539**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	107

Nota. **. La correlación es a un nivel de significación de 0,01.

Figura 2

Dispersión



Nota. muestra la dispersión

Interpretación. según Rho de Spearman la correlación es positiva media de 0.539 (53.9%), entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave – 2024.

Objetivo específico 2.

Tabla 14

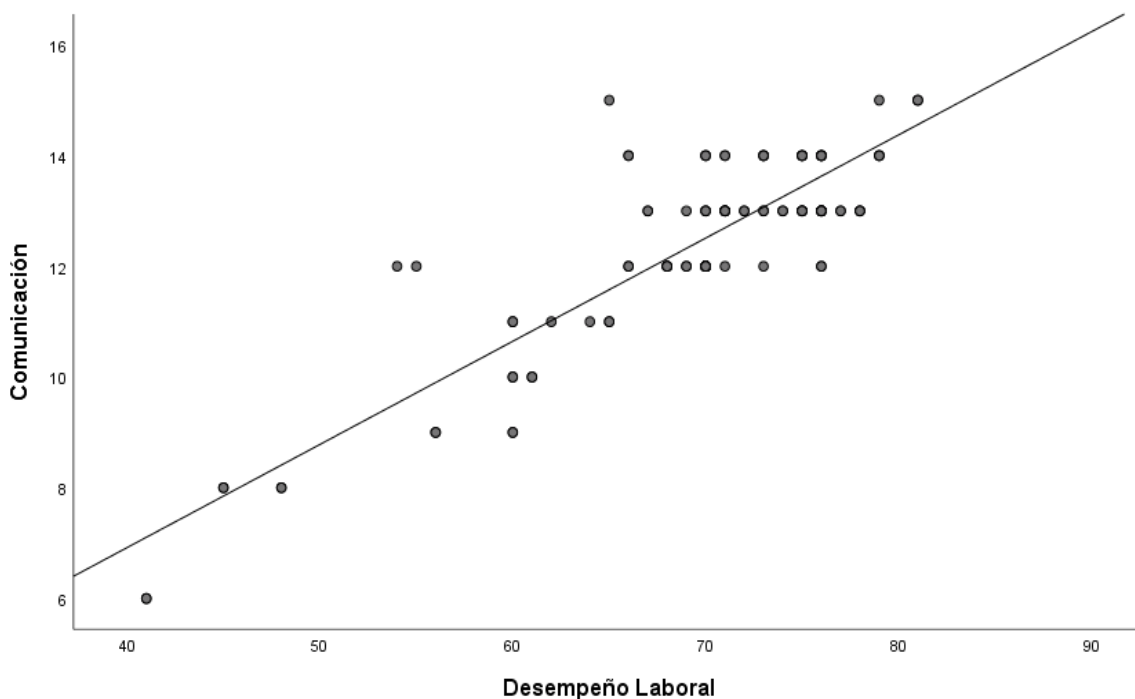
Correlación

			Comunicación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,717**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,717**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

Nota. **. La correlación es a un nivel de significación de 0,01.

Figura 3

Dispersión



Nota. muestra la dispersión

Interpretación. según Rho de Spearman, la correlación es positiva media de 0.717 (71.7%), entre comunicación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave – 2024.

Objetivo específico 3.

Tabla 15

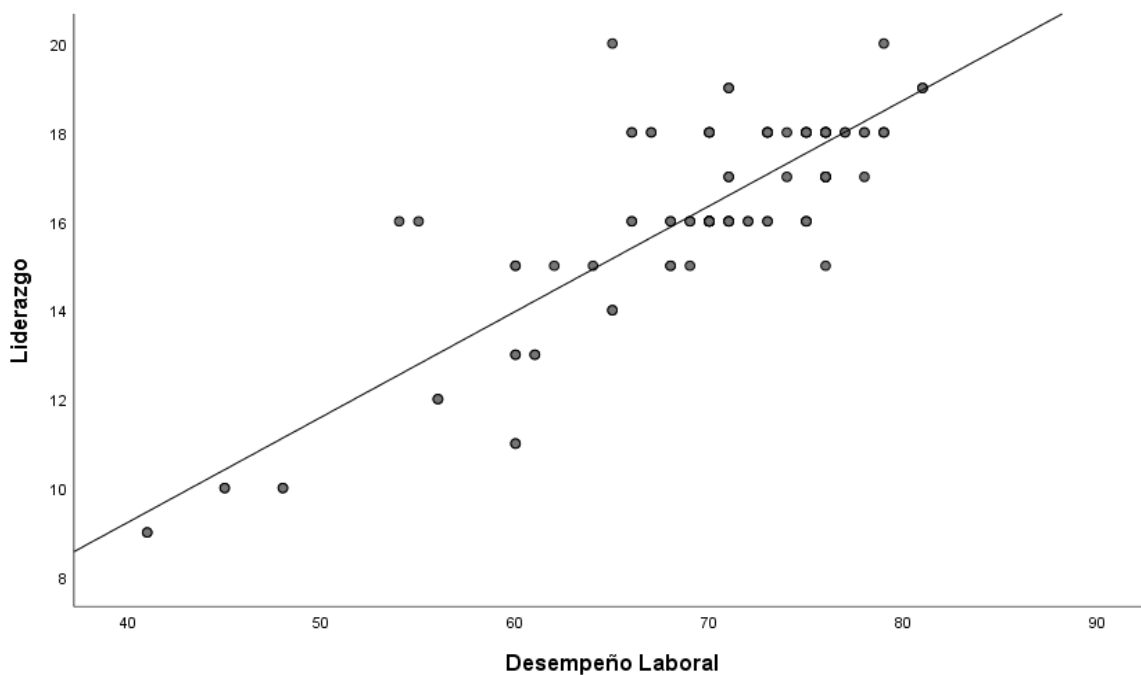
Correlación

			Liderazgo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,711**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,711**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

Nota. **. La correlación es a un nivel de significación de 0,01.

Figura 4

Dispersión



Nota. muestra la dispersión

Interpretación. según Rho de Spearman, la correlación es positiva media con un valor de 0.711 (71.1%), entre liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave – 2024.



6.2. Discusión de resultados

El estudio titulado Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Collao, Ilave – 2024. utilizó el Alfa de Cronbach para probar la confiabilidad del instrumento. Según los datos, el clima organizacional tuvo una confiabilidad de 0,933 (93,3%) y el desempeño laboral tuvo un coeficiente de confiabilidad de 0,900 (90,0%). Esto demuestra que el instrumento de la primera variable es bastante fiable, mientras que el de la segunda sólo lo es en cierta medida. Del mismo modo, un experto en la materia verificó dos veces el instrumento de recogida de datos. En base al estadístico Rho de Spearman, existe una relación positiva. El valor promedio es de 0,678, es decir, 67,8%. Asimismo, la hipótesis alternativa se sustenta en la prueba de hipótesis general, que muestran una asociación directa y significativa a un nivel de significación del 5%, según ($p\text{-valor}=0,000<0,05$).

Comparamos los hallazgos con la justificación del estudio, en la que se señala que los investigadores querían saber si los empleados de la Municipalidad Provincial de la Convención año 2021 se veían afectados por el clima organizacional y el desempeño de sus labores (Arambulo, 2019). Los hallazgos del estudio, indicados por el estadístico Rho de Spearman, que tuvo un valor de .552, indicaron una asociación positiva estadísticamente significativa. Encontrar una conexión entre la cultura de la empresa y la productividad de los trabajadores era el objetivo principal de la investigación. Según los datos, un clima organizacional de alta calidad se correlacionó positivamente con el rendimiento de los empleados. Araujo (2023) cuyo objetivo era determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño de los trabajadores en el municipio de San Román - Juliaca 2023. Los resultados muestra una relación fuerte ($r=64.4\%$) entre ambas variables. Según la prueba de hipótesis el resultado fue un valor p de 0,000, menor al criterio de significación de 0,05 (5%), lo que confirma aún más este vínculo. Por lo tanto, la conexión observada es sustancial, como podemos afirmar con certeza. Acevedo pretende finalizar si el rendimiento de los trabajadores



de la Oficina del Alcalde Patapo del Distrito está correlacionado o no con sus condiciones de trabajo. Los resultados demostraron una relación robusta y directa entre los factores examinados, lo que sugiere que los cambios en la cultura de la empresa tuvieron un efecto en el rendimiento de los empleados en el trabajo. Quispe (2019) cuyo objetivo fue examinar los temas de la gestión del clima organizacional, desempeño y el equipo de gobierno 2019 en el municipio de Puno. Los resultados fueron que son numerosos los factores que influyen en ambas variables, entre ellos, la situación social de los trabajadores, sus circunstancias laborales y su nivel de remuneración.



CONCLUSIONES

PRIMERA: El objetivo principal es establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave - 2024. El análisis reveló una correlación positiva promedio de 0,678 (67,8%) entre ambas variables, como lo indica Rho de Spearman. Además, la prueba general de hipótesis dio como resultado la aceptación de la hipótesis alterna, apoyada por el coeficiente Tau - b de Kendall ($p\text{-valor}=0,000<0,05$). Esto indica que existe una relación directa y significativa a un nivel de significación del 5%.

SEGUNDA: De acuerdo al objetivo específico 1, que pretende conocer la correlación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral, los resultados de Rho de Spearman indican una correlación positiva promedio de 0,539 (53,9%) entre ambas variables, con un nivel de significación del 5%. Del mismo modo, la prueba de hipótesis específica 1 indica la aceptación de la hipótesis alternativa. Los resultados, evidenciados por el coeficiente Tau-b de Kendall ($p\text{-valor}=0,000<0,05$), demuestran una correlación directa y significativa a un nivel de significación del 5%.

TERCERA: De acuerdo al objetivo específico 2, que pretende conocer la correlación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial del Collao, Ilave - 2024, los resultados de Rho de Spearman indican una correlación positiva promedio de 0,717 (71,7%) entre ambas variables. Adicionalmente, el coeficiente Tau - b de Kendall ($p\text{-valor}=0,000<0,05$) corrobora aún más que la comunicación se asocia directa y significativamente con el desempeño laboral.

CUARTA: La correlación es media positiva de 0,711 (71,1% según el estadístico Rho), alineándose con el objetivo específico 3, que pretende conocer la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los empleados administrativos de la municipalidad provincial de Collao, Ilave - 2024. el coeficiente Tau-b de Kendall ($p\text{-valor}=0,000<0,05$) demuestran una relación directa y significativa.



RECOMENDACIONES

PRIMERA:

Se recomienda a la Sub Gerencia de RR. HH. Que deben fomentar estrategias motivadoras para optimizar el clima organizacional y solidificar el buen desempeño laboral.

SEGUNDA:

Al gerente de recursos humanos se recomienda fomentar las relaciones interpersonales positivas para un mejor desempeño laboral, el cual incluye capacitación en temas de colaborar eficazmente con los compañeros de trabajo para completar las tareas, trabajo en conjunto con el jefe y los compañeros, y el respeto a los pensamientos, sentimientos y acciones de los demás.

TERCERA:

Se recomienda al gerente de recursos humanos promover estrategias de comunicación para que las tareas sean comunicados mediante medios impresos para que el trabajador administrativo cuente con la información correspondiente para realizar su trabajo, además de proporcionar instrucciones al personal de manera oportuna para realizar su trabajo.

CUARTA:

Respecto al liderazgo, se recomienda que la administración municipal fomente un liderazgo competente, ya que éste juega un papel muy esencial e influye en el desempeño de los trabajadores, permitiéndoles la oportunidad de expresarse libremente.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, F. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2021*.
- Aguirre, N. A. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huamalíes – Llata, 2021*. 107. [https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86961#:~:text=Se determinó que existe relación,\)\(p %3C 0.01\).](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86961#:~:text=Se+determinó+que+existe+relación,)+(p+%3C0.01).)
- Alfaro, M. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Sabandía en Arequipa, 2021*. 1–5. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89736>
- Akio, P. (2007). *Desarrollo de Liderazgo*. In *National Minority Aidas Council* (p. 76). [https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP12281.pdf&area=E %0Awww.nmac.org](https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP12281.pdf&area=E%0Awww.nmac.org)
- Arambulo, Y. (2019). *Afectividad familiar y desarrollo de la identidad y autonomía en estudiantes de la IE Manuel Inocencio Parrales Iguales Manabí, Ecuador 2018*. Repositorio Institucional - UCV, 60. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43014/Arambulo_PYP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Araujo, J. (2023). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, Año 2023 Tesis*.
- Bermejo, G. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en una institución educativa de Guayaquil 2019*. *Repositorio Institucional - UCV*, 1–79. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48872/Bermejo_G CA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48872/Bermejo_GCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Edit. Pearson Educación; 3ra ed. <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0061.pdf>
- Bravo, X., & Estela, L. (2015). *Influencia del clima organizacional de la municipalidad distrital de la Victoria en el desempeño laboral de sus obreros*. 119. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3645/BRAVO_CU EVA_X.pdf?sequence=7&isAllowed=y
- Brasales, P. (2021). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano-Penipe Educación*. [The work climate and its impact on the performance of the teaching staff of the Millennium Educational Units belonging to District 06D05 Guano-Penipe Education]. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato. <https://n9.cl/4n34p>
- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., Hidalgo, Y. (2020) *Clima organizacional*



- y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*. Volumen 11 (2), 21 - 29 Diciembre, 2020. Doi: <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (McGraw-Hill/Interamericana Editores (ed.); 8va.).
- Choquepata, E. (2019). *clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Antauta, Puno-2019*. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2671>
- Contreras, A. (2017). *Historia económica del norte peruano. Señoríos, haciendas y minas en el espacio regional*. LIMA. Banco Central de Reserva del Perú / Instituto de Estudios Peruanos.
- Giraldo, D., & Naranjo, J. (2014). *Liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias*. Universidad Del Rosario, 41. <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1>
- Gonzales, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas*. Repositorio Institucional de La Universidad Técnica de Ambato, 55. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/12640>
- González, H., & González, L. (2010). *Clima Organizacional - VI Jornadas de Sociología de la UNLP. Memoria Académica*. http://www.dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL_DE_CLIMA_LABORAL.pdf
- Huanca, C. (2022). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno, 2018*. *Universidad Nacional Del Altiplano*, 1, 32–37. http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/11265%0Ahttp://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10631/rodriguezcorales_cinthy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Inga, K (2018) *Resiliencia y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Estilos Sociedad de Responsabilidad Limitada Huancayo- Universidad Peruana Los Andes* <https://hdl.handle.net/20.500.12848/2465>
- Mamani, D., & Rivera, D. (2019). *Clima Organizacional y desempeño laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018*. Repositorio de Tesis Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2018>
- Mora, M. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de la Convención, Quillabamba – 2021*



- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43014/Arambulo_PYP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mero, S. (2023). *El clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del municipio de la ciudad de Manta*. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
- Montenegro, Y., & Tenorio, K. (2023). *Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los Colaboradores en la Municipalidad de Jose Leonardo Ortiz*. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11696>
- Octavio, B., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E., & Carbonell, C. (2020). *Estrés laboral y clima organizacional en los docentes peruanos*. *Revista MediSur*, 18(6), 1138-1144.
https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138&lng=es&tlng=es
- Ortega, M., Altamirano, H., & Tovar, M. (2023) *El desempeño laboral de los servidores públicos de la DIGEIM, un análisis desde el clima organizacional Ciencias Administrativas | Año 11 | N° 23 Enero – Junio 2024*
<https://doi.org/10.24215/23143738e131> ISSN 2314 – 3738 |
<http://revistas.unlp.edu.ar/CADM>
- Ortiz, M. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal Administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja*. *Universidad Nacional de Loja Ecuador*.
- Pacherres, G. (2019) *Perú: 86% de trabajadores renuncia por un mal clima laboral* *Articulo Emprender* <https://emprender.pe/peru-86-de-trabajadores-renuncia-por-un-mal-climalaboral/#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20estudio%2C%20entre%20los,Ell os%20prefieren%20renunciar%C2%BB%2C%20remarc%C3%B3>.
- Quiñonez, M. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Sector Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2020*. *Repositorio Institucional - UCV*, 1–89.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>
- Quispe, B. (2019). *influencia del clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores en la gestión de gobierno de la municipalidad provincial de puno: 2019*. *Repositorio Institucional*
URI: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18506>
- Quispe, M. (2022). *Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Secundaria Puno, 2022*. In *Universidad César Vallejo*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Quispe, B. (2022). *Influencia del clima organizacional y desempeño laboral en los*



trabajadores en la gestión de gobierno de la municipalidad provincial de Puno: 2019. 2005–2003, 8.5.2017, הארץ.

Rivas, E. (2015). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores servidores de las municipalidades distritales de la red sonder Andahuaylas 2015.*

Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA.* Revista Escuela de Administración y Negocios, 1(87), 79-101. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452> pág. 5006

Soto. E. (2015). *Comportamiento Organizacional: Impacto en las emociones.* México: Thomson Learning.



Anexos



Matriz de consistencia

Tabla 16

Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial del Collao, Ilave - 2024.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	ITEMS	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave – 2024?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre las Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave – 2024? ¿Qué relación existe entre la Comunicación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave – 2024? ¿Qué relación existe entre el Liderazgo la Comunicación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave – 2024? 	<p>Objetivo general Describir la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave – 2024</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre las Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave – 2024. Determinar la relación que existe entre la comunicación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave – 2024. Determinar la relación que existe entre el liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave – 2024. 	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave – 2024.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre las Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave – 2024. Existe relación significativa entre la comunicación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave – 2024. Existe relación significativa entre el liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial del Collao, Ilave – 2024. 	<p>Variable 01 Clima Organizacional Dimensiones: Relaciones interpersonales a) Apoyo entre compañeros de trabajo b) Convivencia entre trabajadores y jefes inmediatos c) Respeto entre compañeros de trabajo Comunicación a) Medios de comunicación b) Acceso a la información c) Información oportuna Liderazgo a) Delegación de tareas y/o responsabilidad b) Toma de decisiones c) Participación Variable 02 Desempeño laboral Dimensiones: La importancia de las tareas - Disposición al trabajo en función del esfuerzo requerido Situaciones de trabajo - Disposiciones del ambiente que regulan la actividad laboral Reconocimiento personal como en el social. - Reconocimiento propio con respecto a los logros obtenidos Beneficio económico - Disposición al trabajo en función a incentivos</p>	<p>1,2,3,4</p> <p>5,6,7</p> <p>8,9,10,11</p> <p>12,13,14,15</p> <p>16,17,18,19,20,21</p> <p>22,23,24</p> <p>25,26,27,28</p>	<p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Método Deductivo</p> <p>Tipo Aplicada</p> <p>Nivel Correlacional</p> <p>Diseño metodológico No experimental</p> <p>Población 148 trabajadores</p> <p>Muestra 107 trabajadores</p> <p>Técnica encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p> <p>Análisis de datos Uso del estadístico SPSS 26</p>

Nota. elaboración propia.



MATRIZ DE DATOS

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

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	codigo	Númerico	8	0	Codigo	Ninguna	Ninguna	6	Centro	Escala	Entrada
2	CO1	Númerico	8	0	¿Siente Ud. apoyo por parte de sus compañeros para la realización de su trabajo?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
3	CO2	Númerico	8	0	¿Existen relaciones de convivencia entre su jefe y el equipo de trabajo?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
4	CO3	Númerico	8	0	¿Existe respeto por la manera de pensar, de sentir y de actuar de los demás?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
5	CO4	Númerico	8	0	¿Le motiva demostrar sus habilidades, conocimientos destrezas en el desempeño de sus funciones?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
6	CO5	Númerico	8	0	¿Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios impresos?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
7	CO6	Númerico	8	0	¿Cuenta con acceso a la información correspondiente para cumplir con su trabajo?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
8	CO7	Númerico	8	0	¿Recibe usted las instrucciones de su jefe(a) en forma oportuna para cumplir su trabajo?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
9	CO8	Númerico	8	0	¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera equilibrada y justa?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
10	CO9	Númerico	8	0	¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
11	CO10	Númerico	8	0	¿Su jefe inmediato le permite participar en la planificación de su propio trabajo?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
12	CO11	Númerico	8	0	¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera equilibrada y justa?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
13	DL12	Númerico	8	0	¿Al realizar sus labores, medita que tiene los conocimientos y habilidades suficientes para el desem...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
14	DL13	Númerico	8	0	¿Considera que el trabajo que realiza es equitativo según su preparación?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
15	DL14	Númerico	8	0	¿Le encanta las tareas que realiza dentro de su área?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
16	DL15	Númerico	8	0	¿Las actividades que realiza las percibe como si fuera importante?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
17	DL16	Númerico	8	0	¿Considera que puedes ascender o tener una responsabilidad mayor dentro de la empresa?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
18	DL17	Númerico	8	0	Te encuentras cómodo en tu área de trabajo	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
19	DL18	Númerico	8	0	Su supervisor, o alguien del trabajo, se preocupan por usted como persona	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
20	DL19	Númerico	8	0	La gerencia o jefes inmediatos tomas en cuenta sus ideas, sugerencias u aportes	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
21	DL20	Númerico	8	0	La misión u objetivos de la empresa le hace sentir que su trabajo es importante	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
22	DL21	Númerico	8	0	Mis compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
23	DL22	Númerico	8	0	Has recibido algún tipo de reconocimiento por parte de la empresa durante el tiempo que trabaja	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
24	DL23	Númerico	8	0	Cuando aporta ideas, doy soluciones lo felicitan y reconocen en publico	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
25	DL24	Númerico	8	0	Le han tomado en cuenta o manifestado, para darle alguna responsabilidad mayor dentro de la empr...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
26	DL25	Númerico	8	0	Se siente conforme con lo que gana	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
27	DL26	Númerico	8	0	Su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
28	DL27	Númerico	8	0	Está de acuerdo con el valor económico de las horas extras	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
29	DL28	Númerico	8	0	Se reconocen los logros en el trabajo con algún bono económico	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
30	D1RI	Númerico	8	0	Relaciones Interpersonales	Ninguna	Ninguna	6	Centro	Escala	Entrada
31	D2C	Númerico	8	0	Comunicación	Ninguna	Ninguna	6	Centro	Escala	Entrada
32	D3L	Númerico	8	0	Liderazgo	Ninguna	Ninguna	6	Centro	Escala	Entrada
33	D1IT	Númerico	8	0	La importancia de las tareas	Ninguna	Ninguna	6	Centro	Escala	Entrada
34	D2ST	Númerico	8	0	Situaciones de trabajo	Ninguna	Ninguna	6	Centro	Escala	Entrada
35	D3RPS	Númerico	8	0	Reconocimiento personal como en el social.	Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
36	D4BE	Númerico	8	0	Beneficio económico	Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
37	V1_CO	Númerico	8	0	Clima Organizacional	Ninguna	Ninguna	6	Centro	Escala	Entrada
38	V2_DL	Númerico	8	0	Desempeño Laboral	Ninguna	Ninguna	6	Centro	Escala	Entrada
39	N_RI	Númerico	8	0	Relaciones Interpersonales	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Ordinal	Entrada
40	N_C	Númerico	8	0	Comunicación	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Ordinal	Entrada
41	N_L	Númerico	8	0	Liderazgo	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Ordinal	Entrada
42	N_IT	Númerico	8	0	La importancia de las tareas	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Ordinal	Entrada
43	N_ST	Númerico	8	0	Situaciones de trabajo	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
44	N_RPS	Númerico	8	0	Reconocimiento personal como en el social.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
45	N_BE	Númerico	8	0	Beneficio económico	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
46	nV1_Comp_...	Númerico	8	0	Clima Organizacional	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Ordinal	Entrada
47	nV2_Desem_...	Númerico	8	0	Desempeño Laboral	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Ordinal	Entrada
48											
49											
50											
51											

Vista de datos **Vista de variables**



IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

30: C07 3 Visible: 47 de 47 variables

	codigo	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25	C26	C27	C28	C29	C30	C31	C32	C33	C34	C35	C36	C37	C38	C39	C40	C41	C42	C43	C44	C45	C46	C47	C48	C49	C50	C51	C52	C53	C54	C55	C56	C57	C58	C59	C60	C61	C62	C63	C64	C65	C66	C67	C68	C69	C70	C71	C72	C73	C74	C75	C76	C77	C78	C79	C80	C81	C82	C83	C84	C85	C86	C87	C88	C89	C90	C91	C92	C93	C94	C95	C96	C97	C98	C99	C100	C101	C102	C103	C104	C105	C106	C107	C108	C109	C110	C111	C112	C113	C114	C115	C116	C117	C118	C119	C120	C121	C122	C123	C124	C125	C126	C127	C128	C129	C130	C131	C132	C133	C134	C135	C136	C137	C138	C139	C140	C141	C142	C143	C144	C145	C146	C147	C148	C149	C150	C151	C152	C153	C154	C155	C156	C157	C158	C159	C160	C161	C162	C163	C164	C165	C166	C167	C168	C169	C170	C171	C172	C173	C174	C175	C176	C177	C178	C179	C180	C181	C182	C183	C184	C185	C186	C187	C188	C189	C190	C191	C192	C193	C194	C195	C196	C197	C198	C199	C200	C201	C202	C203	C204	C205	C206	C207	C208	C209	C210	C211	C212	C213	C214	C215	C216	C217	C218	C219	C220	C221	C222	C223	C224	C225	C226	C227	C228	C229	C230	C231	C232	C233	C234	C235	C236	C237	C238	C239	C240	C241	C242	C243	C244	C245	C246	C247	C248	C249	C250	C251	C252	C253	C254	C255	C256	C257	C258	C259	C260	C261	C262	C263	C264	C265	C266	C267	C268	C269	C270	C271	C272	C273	C274	C275	C276	C277	C278	C279	C280	C281	C282	C283	C284	C285	C286	C287	C288	C289	C290	C291	C292	C293	C294	C295	C296	C297	C298	C299	C300	C301	C302	C303	C304	C305	C306	C307	C308	C309	C310	C311	C312	C313	C314	C315	C316	C317	C318	C319	C320	C321	C322	C323	C324	C325	C326	C327	C328	C329	C330	C331	C332	C333	C334	C335	C336	C337	C338	C339	C340	C341	C342	C343	C344	C345	C346	C347	C348	C349	C350	C351	C352	C353	C354	C355	C356	C357	C358	C359	C360	C361	C362	C363	C364	C365	C366	C367	C368	C369	C370	C371	C372	C373	C374	C375	C376	C377	C378	C379	C380	C381	C382	C383	C384	C385	C386	C387	C388	C389	C390	C391	C392	C393	C394	C395	C396	C397	C398	C399	C400	C401	C402	C403	C404	C405	C406	C407	C408	C409	C410	C411	C412	C413	C414	C415	C416	C417	C418	C419	C420	C421	C422	C423	C424	C425	C426	C427	C428	C429	C430	C431	C432	C433	C434	C435	C436	C437	C438	C439	C440	C441	C442	C443	C444	C445	C446	C447	C448	C449	C450	C451	C452	C453	C454	C455	C456	C457	C458	C459	C460	C461	C462	C463	C464	C465	C466	C467	C468	C469	C470	C471	C472	C473	C474	C475	C476	C477	C478	C479	C480	C481	C482	C483	C484	C485	C486	C487	C488	C489	C490	C491	C492	C493	C494	C495	C496	C497	C498	C499	C500	C501	C502	C503	C504	C505	C506	C507	C508	C509	C510	C511	C512	C513	C514	C515	C516	C517	C518	C519	C520	C521	C522	C523	C524	C525	C526	C527	C528	C529	C530	C531	C532	C533	C534	C535	C536	C537	C538	C539	C540	C541	C542	C543	C544	C545	C546	C547	C548	C549	C550	C551	C552	C553	C554	C555	C556	C557	C558	C559	C560	C561	C562	C563	C564	C565	C566	C567	C568	C569	C570	C571	C572	C573	C574	C575	C576	C577	C578	C579	C580	C581	C582	C583	C584	C585	C586	C587	C588	C589	C590	C591	C592	C593	C594	C595	C596	C597	C598	C599	C600	C601	C602	C603	C604	C605	C606	C607	C608	C609	C610	C611	C612	C613	C614	C615	C616	C617	C618	C619	C620	C621	C622	C623	C624	C625	C626	C627	C628	C629	C630	C631	C632	C633	C634	C635	C636	C637	C638	C639	C640	C641	C642	C643	C644	C645	C646	C647	C648	C649	C650	C651	C652	C653	C654	C655	C656	C657	C658	C659	C660	C661	C662	C663	C664	C665	C666	C667	C668	C669	C670	C671	C672	C673	C674	C675	C676	C677	C678	C679	C680	C681	C682	C683	C684	C685	C686	C687	C688	C689	C690	C691	C692	C693	C694	C695	C696	C697	C698	C699	C700	C701	C702	C703	C704	C705	C706	C707	C708	C709	C710	C711	C712	C713	C714	C715	C716	C717	C718	C719	C720	C721	C722	C723	C724	C725	C726	C727	C728	C729	C730	C731	C732	C733	C734	C735	C736	C737	C738	C739	C740	C741	C742	C743	C744	C745	C746	C747	C748	C749	C750	C751	C752	C753	C754	C755	C756	C757	C758	C759	C760	C761	C762	C763	C764	C765	C766	C767	C768	C769	C770	C771	C772	C773	C774	C775	C776	C777	C778	C779	C780	C781	C782	C783	C784	C785	C786	C787	C788	C789	C790	C791	C792	C793	C794	C795	C796	C797	C798	C799	C800	C801	C802	C803	C804	C805	C806	C807	C808	C809	C810	C811	C812	C813	C814	C815	C816	C817	C818	C819	C820	C821	C822	C823	C824	C825	C826	C827	C828	C829	C830	C831	C832	C833	C834	C835	C836	C837	C838	C839	C840	C841	C842	C843	C844	C845	C846	C847	C848	C849	C850	C851	C852	C853	C854	C855	C856	C857	C858	C859	C860	C861	C862	C863	C864	C865	C866	C867	C868	C869	C870	C871	C872	C873	C874	C875	C876	C877	C878	C879	C880	C881	C882	C883	C884	C885	C886	C887	C888	C889	C890	C891	C892	C893	C894	C895	C896	C897	C898	C899	C900	C901	C902	C903	C904	C905	C906	C907	C908	C909	C910	C911	C912	C913	C914	C915	C916	C917	C918	C919	C920	C921	C922	C923	C924	C925	C926	C927	C928	C929	C930	C931	C932	C933	C934	C935	C936	C937	C938	C939	C940	C941	C942	C943	C944	C945	C946	C947	C948	C949	C950	C951	C952	C953	C954	C955	C956	C957	C958	C959	C960	C961	C962	C963	C964	C965	C966	C967	C968	C969	C970	C971	C972	C973	C974	C975	C976	C977	C978	C979	C980	C981	C982	C983	C984	C985	C986	C987	C988	C989	C990	C991	C992	C993	C994	C995	C996	C997	C998	C999	C1000	C1001	C1002	C1003	C1004	C1005	C1006	C1007	C1008	C1009	C1010	C1011	C1012	C1013	C1014	C1015	C1016	C1017	C1018	C1019	C1020	C1021	C1022	C1023	C1024	C1025	C1026	C1027	C1028	C1029	C1030	C1031	C1032	C1033	C1034	C1035	C1036	C1037	C1038	C1039	C1040	C1041	C1042	C1043	C1044	C1045	C1046	C1047	C1048	C1049	C1050	C1051	C1052	C1053	C1054	C1055	C1056	C1057	C1058	C1059	C1060	C1061	C1062	C1063	C1064	C1065	C1066	C1067	C1068	C1069	C1070	C1071	C1072	C1073	C1074	C1075	C1076	C1077	C1078	C1079	C1080	C1081	C1082	C1083	C1084	C1085	C1086	C1087	C1088	C1089	C1090	C1091	C1092	C1093	C1094	C1095	C1096	C1097	C1098	C1099	C1100	C1101	C1102	C1103	C1104	C1105	C1106	C1107	C1108	C1109	C1110	C1111	C1112	C1113	C1114	C1115	C1116	C1117	C1118	C1119	C1120	C1121	C1122	C1123	C1124	C1125	C1126	C1127	C1128	C1129	C1130	C1131	C1132	C1133	C1134	C1135	C1136	C1137	C1138	C1139	C1140	C1141	C1142	C1143	C1144	C1145	C1146	C1147	C1148	C1149	C1150	C1151	C1152	C1153	C1154	C1155	C1156	C1157	C1158	C1159	C1160	C1161	C1162	C1163	C1164	C1165	C1166	C1167	C1168	C1169	C1170	C1171	C1172	C1173	C1174	C1175	C1176	C1177	C1178	C1179	C1180	C1181	C1182	C1183	C1184	C1185	C1186	C1187	C1188	C1189	C1190	C1191	C1192	C1193	C1194	C1195	C1196	C1197	C1198	C1199	C1200	C1201	C1202	C1203	C1204	C1205	C1206	C1207	C1208	C1209	C1210	C1211	C1212	C1213	C1214	C1215	C1216	C1217	C1218	C1219	C1220	C1221	C1222	C1223	C1224	C1225	C1226	C1227	C1228	C1229	C1230	C1231	C1232	C1233	C1234	C1235	C1236	C1237	C1238	C1239	C1240	C1241	C1242	C1243	C1244	C1245	C1246	C1247	C1248	C1249	C1250	C1251	C1252	C1253	C1254	C1255	C1256	C1257	C1258	C1259	C1260	C1261	C1262	C1263	C1264	C1265	C1266	C1267	C1268	C1269	C1270	C1271	C1272	C1273	C1274	C1275	C1276	C1277	C1278	C1279	C1280	C1281	C1282	C1283	C1284	C1285	C1286	C1287	C1288	C1289	C1290	C1291	C1292	C1293	C1294	C1295	C1296	C1297	C1298	C1299	C1300	C1301	C1302	C1303	C1304	C1305	C1306	C1307	C1308	C1309	C1310	C1311	C1312	C1313	C1314	C1315	C1316	C1317	C1318	C1319	C1320	C1321	C1322	C1323	C1324	C1325	C1326	C1327	C1328	C1329	C1330	C1331	C1332	C1333	C1334	C1335	C1336	C1337	C1338	C1339	C1340	C1341	C1342	C1343	C1344	C1345	C1346	C1347	C1348	C1349	C1350	C1351	C1352	C1353	C1354	C1355	C1356	C1357	C1358	C1359	C1360	C1361	C1362	C1363	C1364	C1365	C1366	C1367	C1368	C1369	C1370	C1371	C1372	C1373	C1374	C1375	C1376	C1377	C1378	C1379	C1380	C1381	C1382	C1383	C1384	C1385	C1386	C1387	C1388	C1389	C1390	C1391	C1392	C1393	C1394	C1395	C1396	C1397	C1398	C1399	C1400	C1401	C1402	C1403	C1404	C1405	C1406	C1407	C1408	C1409	C1410	C1411	C1412	C1413	C1414	C1415	C1416	C1417	C1418	C1419	C1420	C1421	C1422	C1423	C1424	C1425	C1426	C1427	C1428	C1429	C1430	C1431	C1432	C1433	C1434	C1435	C1436	C1437	C1438	C1439	C1440	C1441	C1442	C1443	C1444	C1445	C1446	C1447	C1448	C1449	C1450	C1451	C1452	C1453	C1454	C1455	C1456	C1457	C1458	C1459	C1460	C1461	C1462	C1463	C1464	C1465	C1466	C1
--	--------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	----



*BD_jhal_P_Choqueja_A_Oficial.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

- 0 X

30: C07		Visite: 47 de 47 variables																																																					
	codigo	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25	C26	C27	C28	C29	C30	C31	C32	C33	C34	C35	C36	C37	C38	C39	C40	C41	C42	C43	C44	C45	C46	C47							
73	73	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	2	3	3	3	3	3	18	14	18	18	28	8	12	50	66	5	5	5	5	5	3	3	5	4												
74	74	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	15	12	16	14	24	14	18	43	70	4	4	4	4	4	5	5	4	4												
75	75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
76	76	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	5	5	19	13	18	18	27	11	20	50	76	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4						
77	77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	16	12	16	18	25	9	14	44	66	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4							
78	78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
79	79	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	15	11	15	15	21	10	14	41	60	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4						
80	80	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	2	3	3	3	4	3	19	13	18	18	27	9	13	50	67	5	4	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4						
81	81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
82	82	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	7	8	10	8	16	9	12	25	45	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3						
83	83	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	1	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	9	8	10	7	16	10	15	27	48	2	3	3	2	3	3	4	2	3	4	2	3						
84	84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
85	85	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
86	86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
87	87	3	5	3	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	3	4	4	15	13	16	18	26	11	15	44	70	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
88	88	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
89	89	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
90	90	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
91	91	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
92	92	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	17	13	17	19	26	11	15	47	71	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
93	93	5	5	2	3	4	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	15	13	15	18	26	10	15	43	69	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	94	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
95	95	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
96	96	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
97	97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
98	98	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
99	99	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
100	100	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
101	101	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
102	102	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
103	103	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
104	104	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
105	105	3	5	3	4	5	5	3	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
106	106	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
107	107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		



Instrumento(s) de Investigación

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
CUESTIONARIO**

Estimado Sr.(a)

El siguiente cuestionario tipo Scala Likert va dirigido al personal administrativo de la municipalidad provincial del Collao, Ilave - 2024. para lo cual solicitamos su apoyo respondiendo las preguntas. Los resultados permitirán proponer sugerencias para mejorar el Clima Organizacional.

Instrucciones:

Lea detenidamente y luego marque con una "X" la alternativa que usted vea por conveniente según su criterio.

Variable 1: Clima Organizacional

N°	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi	Siempre
Dimensión 1: Relaciones interpersonales						
1	¿Siente Ud. apoyo por parte de sus compañeros para la realización de su trabajo?	1	2	3	4	5
2	¿Existen relaciones de convivencia entre su jefe y el equipo de trabajo?	1	2	3	4	5
3	¿Existe respeto por la manera de pensar, de sentir y de actuar de los demás?	1	2	3	4	5
4	¿Le motiva demostrar sus habilidades, conocimientos destrezas en el desempeño de sus funciones?	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Comunicación						
5	¿Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios impresos?	1	2	3	4	5
6	¿Cuenta con acceso a la información correspondiente para cumplir con su trabajo?	1	2	3	4	5
7	¿Recibe usted las instrucciones de su jefe(a) en forma oportuna para cumplir su trabajo?	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Liderazgo						
8	¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera equilibrada y justa?	1	2	3	4	5
9	¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?	1	2	3	4	5
10	¿Su jefe inmediato le permite participar en la planificación de su propio trabajo?	1	2	3	4	5
11	¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera equilibrada y justa?	1	2	3	4	5
Variable 2: Desempeño Laboral						
Dimensión 1: La importancia de las tareas						
12	¿Al realizar sus labores, medita que tiene los conocimientos y habilidades suficientes para el desempeño de sus funciones según de sus superiores?	1	2	3	4	5



13	¿Considera que el trabajo que realiza es equitativo según su preparación?	1	2	3	4	5
14	¿Le encanta las tareas que realiza dentro de su área?	1	2	3	4	5
15	¿Las actividades que realiza las percibe como si fuera importante?	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Situaciones de trabajo						
16	¿Considera que puedes ascender o tener una responsabilidad mayor dentro de la empresa?	1	2	3	4	5
17	¿Te encuentras cómodo en tu área de trabajo?	1	2	3	4	5
18	¿Su supervisor, o alguien del trabajo, se preocupan por usted como persona?	1	2	3	4	5
19	¿La gerencia o jefes inmediatos tomas en cuenta sus ideas, sugerencias u aportes?	1	2	3	4	5
20	¿La misión u objetivos de la empresa le hace sentir que su trabajo es importante?	1	2	3	4	5
21	¿Mis compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad?	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Reconocimiento personal como en el social.						
22	¿Has recibido algún tipo de reconocimiento por parte de la empresa durante el tiempo que trabaja?	1	2	3	4	5
23	¿Cuándo aporta ideas, doy soluciones lo felicitan y reconocen en público?	1	2	3	4	5
24	¿Le han tomado en cuenta o manifestado, para darle alguna responsabilidad mayor dentro de la empresa?	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Beneficio económico						
25	¿Se siente conforme con lo que gana?	1	2	3	4	5
26	¿Su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas?	1	2	3	4	5
27	¿Está de acuerdo con el valor económico de las horas extras?	1	2	3	4	5
28	¿Se reconocen los logros en el trabajo con algún bono económico?	1	2	3	4	5

Gracias.



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título de la tesis: Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad Provincial del Collao, Ilave - 2024.

I. REFERENCIAS

NOMBRE DEL EXPERTO : David Gutierrez Mayta
PROFESIÓN : Ing. Economista
CARGO ACTUAL : Docente
GRADO ACADÉMICO : Doctor

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

Coefficiente de valorización porcentual, C = Total/50 = $\frac{42}{50} = 0.84$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C>75% = 0,75)

Desaprobado (C<75% = 0,75)

Lugar y fecha: 19 de Mayo del 2024

[Firma]
Firma
DNI N° 02709816
N° Celular 950087327



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: _____

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: **Jhail Ausberto Choqueño Anchapuri**

Dirección: **Jiron los Incas N° 242**

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: **43734034**

Teléfono: **956080858** email: **jhailchoque@gmail.com**

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: **Ciencias Administrativas**

Escuela Profesional o Mención: **Administración y Gestión Pública**

Título o Grado Académico a optar: **Licenciado en Administración y Gestión Pública**

Asesor: **Dr. Apolinar Florez Lucana**

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL COLLAO, ILAVE - 2024**

Palabras claves, (3 a 5 términos): **Clima organizaconal, desempeño laboral, trabajadores administrativos.**

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

1

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

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



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
 Título
 2da Especialidad
 Maestría
 Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

Autorizo su publicación (marque con una X)

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

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

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

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

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

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

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

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

Internacional

Nacional

Línea de investigación: **Administración Pública (5909 – UNESCO)**

Firma de Autor

Jhail Ausberto Choqueño Anchapuri



huella digital

31-12-2025

Fecha