



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



CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE SAN ANTON 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. YANINA EDITH QUISPE ALATA

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

JULIACA - PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA**

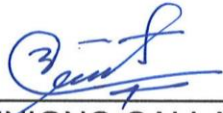
**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE SAN ANTON 2024**


TESIS PRESENTADA POR:


Bach. YANINA EDITH QUISPE ALATA

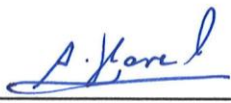
**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO : 
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS : 
Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Administración Pública (5909 – UNESCO)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N°137-2025-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 13 de junio de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 3342, presentado por **YANINA EDITH QUISPE ALATA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTON 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

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

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

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

SE RESUELVE:

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

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

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er. MIEMBRO : Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
- * 2do. MIEMBRO : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- *

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

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : martes, 17 de junio de 2025
- * Hora : 08:00 a.m.

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

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

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





RESOLUCIÓN N° 716-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 17 de diciembre 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-17517 de fecha 27 de noviembre de 2024, del **Bach. YANINA EDITH QUISPE ALATA**, 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. YANINA EDITH QUISPE ALATA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTON 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 EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTON 2024, correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. YANINA EDITH QUISPE ALATA**, 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:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- SLAP/



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Sc. S. L. Luján Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 681-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 06 de diciembre 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-18129** de fecha 05 de diciembre de 2024, el Director de la Facultad de Ciencias Administrativas en atención al expediente presentado el (la) **Bach. YANINA EDITH QUISPE ALATA**, el cual solicita cambio de asesor de la propuesta de Investigación titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTON 2024**, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, el (la) recurrente **Bach. YANINA EDITH QUISPE ALATA**, ha solicitado cambio del **ASESOR DE INVESTIGACIÓN** Dr. **DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA** de la propuesta de Investigación titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTON 2024**, aprobado con la **RESOLUCIÓN N° 475-2024-UI-FCA-UANCV-J** de fecha 04 de octubre, 2024.

Que, el docente **Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA**, ante el documento presentado por la interesada donde indica no tener tiempo el docente en mención, por lo que se ha determinado cambiar al asesor de la propuesta de Investigación.

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.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL ASESOR DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, presentado el (la) **Bach. YANINA EDITH QUISPE ALATA** titulado: **GESTIÓN DIRECTIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE PUNO - 2024**.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como nuevo **ASESOR DE INVESTIGACIÓN** al (a la) **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:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- SLAP/



RESOLUCIÓN N° 475-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 04 de octubre 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-012023** de fecha 30 de setiembre 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. YANINA EDITH QUISPE ALATA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTON 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. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA**, 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 EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTON 2024**, presentado por el (la) **Bach. YANINA EDITH QUISPE ALATA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al **Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA**.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

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

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN
UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN
JULIACA - PERÚ
Dr. Sr. S. Luciano Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTON 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

13%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to North Eastern Regional Institute of Science and Technology Trabajo del estudiante	5%
2	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%



Metadatos Complementarios



Título de la tesis	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTON 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	YANINA EDITH QUISPE ALATA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	71415749
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-2428-0993
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	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215



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>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Azángaro Distrito: San Anton Coordenadas: Latitud: -14.5839189 Longitud: -70.3159367 URL Maps. https://maps.app.goo.gl/i3QYbP5mhMxJFNGm9</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Octubre 2024 – Junio 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Ciencias sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</p> <p>Administración http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Benigno Callata Quispe
DIRECTOR
UWID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo YANINA EDITH QUISPE ALATA, identificado con DNI Nro. 71415749, 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 EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTON 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 Julio del 2025

Firma del Asesor (obligatoria)

Firma del Estudiante (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios, por darme la vida y guiarme en cada paso, y a mi familia, por su apoyo incondicional que me han brindado día a día. Su paciencia y esfuerzo han sido fundamentales para lograr muchos de mis sueños.

Este logro está especialmente dedicado a mi querida familia: a mi padre Braulio Quispe Taccora, a mi madre Magdalena Alata Turpo, y a mis hermanos Lidia Hilda Quispe Alata y Ronal Abad Quispe Alata, por su constante apoyo y amor.



AGRADECIMIENTO

A Dios, por otorgarme la existencia, el bienestar y la valentía requeridos para lograr este objetivo. A mis progenitores y hermanos, por su respaldo continuo e incondicional en cada etapa de mi trayecto. A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez por brindarme la oportunidad de culminar mi carrera profesional. Mi sincera correspondencia a todos los catedráticos de la UANCV, que con su compromiso disiparon mis interrogantes y difundieron sus saberes, lo cual resultó esencial tanto para mi educación académica como para la elaboración de esta tesis. Finalmente, expreso mi profundo agradecimiento a mi asesor, el Dr. David Juan Gutiérrez Mayta, por su guía, paciencia y orientación durante el proceso de desarrollo de esta investigación.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA..... i

AGRADECIMIENTO.....ii

ÍNDICE GENERALiii

ÍNDICE DE TABLASvii

ÍNDICE DE FIGURASviii

RESUMEN..... ix

ABSTRACT x

INTRODUCCIÓN xi

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema..... 13

1.2. Formulación del problema 16

 1.2.1. Problema general 16

 1.2.2. Problemas específicos 16

1.3. Justificación del estudio..... 16

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general..... 19

2.2. Objetivos específicos..... 19



CAPITULO III.....	20
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	20
3.1. Antecedentes de la investigación	20
3.1.1. Antecedentes Internacionales	20
3.1.2. Antecedentes nacionales	23
3.1.3. Antecedentes locales	27
3.2. Bases teóricas	30
3.2.1. Clima organizacional.	30
3.2.2. Importancia del clima organizacional	30
3.2.3. Factores que influyen en el clima organizacional	33
3.2.4. Modelos teóricos del clima organizacional.....	37
3.2.5. Dimensiones del clima organizacional.	42
3.2.6. Desempeño laboral.	44
3.2.7. Importancia del desempeño laboral en el contexto organizacional.	44
3.2.8. Modelos y teorías del desempeño laboral	45
3.2.9. Dimensiones del desempeño laboral.	47
3.3. Marco conceptual.....	48

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. Hipótesis general.....	50
-----------------------------	----



4.2. Hipótesis específicas.	50
4.3. Variables	51
4.4. Operacionalización de variables	52

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de investigación	53
5.2. Métodos aplicados a la investigación	53
5.3. Tipo de Investigación	53
5.4. Nivel de investigación	54
5.5. Diseño de investigación	54
5.6. Población y Muestra.....	54
5.6.1. Población	54
5.6.2. Muestra.....	55
5.7. Técnicas e instrumentos	56
5.7.1. Técnica. Se utilizó la encuesta	56
5.7.2. Instrumento. Se utilizó un cuestionario estructurado.	56
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento.	57
5.8.1. Confiabilidad.....	57
5.8.2. Validez	58
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos.....	58



5.10. Contratación de hipótesis..... 58

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados 65

6.2. Discusión de resultados..... 73

CONCLUSIONES..... 77

RECOMENDACIONES 79

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 81

ANEXOS..... 86

Anexo 1. Matriz de consistencia 87

Anexo 2. Matriz de datos..... 88

Anexo 3. Instrumento (s) de investigación..... 89

Anexo 4. Validez del instrumento..... 91



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	52
Tabla 2 Estad. de fiab. 1	57
Tabla 3 Estad. de fiab. 2.....	58
Tabla 4 Estad. de prueb. 1	59
Tabla 5 Estad. de prueb. 2	61
Tabla 6 Estad. de prueb. 3	62
Tabla 7 Estad. de prueb. 4	64
Tabla 8 Pruebas de normalidad.....	65
Tabla 9 Cómo el estado de ánimo en una empresa puede afectar el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.....	66
Tabla 10 Conexión del clima organizacional y el desempeño en la tarea de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.	68
Tabla 11 Conexión del clima organizacional y la conducta de ciudadanía organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.....	69
Tabla 12 Conexión del clima organizacional y el comportamiento contraproducente de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.	71



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Conexión del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024. 67

Figura 2 Conexión del clima organizacional y el desempeño en la tarea de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024. 68

Figura 3 Conexión del clima organizacional y la conducta de ciudadanía organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024..... 70

Figura 4 Conexión del clima organizacional y el comportamiento contraproducente de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024. 71



RESUMEN

Averiguar si la gestión de una empresa puede afectar el desempeño laboral de sus empleados. Estudiamos esto en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024. Usamos cifras para comprenderlo, y lo hicimos formulando preguntas a los empleados. No implementamos ningún cambio en la empresa ni intentamos controlar nada. Simplemente hicimos preguntas y analizamos las respuestas. Aprendimos sobre las cosas comenzando con una idea general y luego analizando los detalles. Hicimos las mismas preguntas a los 55 trabajadores, pero solo analizamos las respuestas de 48 de ellos. Utilizamos el software SPSS para analizar nuestros datos. Los resultados mostraron una alta fiabilidad de las herramientas empleadas. Por ejemplo, la herramienta para medir el ambiente laboral en nuestra organización tuvo un alfa de Cronbach (una medida de fiabilidad) de 0,910. Además, la herramienta que utilizamos para medir el desempeño laboral tuvo un alfa de Cronbach de 0,877. Para ello, utilizamos una escala estadística llamada Rho de Spearman ($Rho = 0,765$). Otra prueba que utilizamos, la prueba Tau-b de Kendall, reforzó esta conexión. El hecho de que el valor p fuera inferior a 0,05 ($valor\ p = 0,000 < 0,05$) reforzó nuestra confianza en esta conexión. Esto demuestra que los resultados obtenidos no se debieron solo a la suerte.

Palabras clave: Calidad, eficiencia, rendimiento.



ABSTRACT

To find out if a company's management can affect its employees' job performance. We studied this at the San Antón 2024 District Municipality. We used figures to understand this by asking employees questions. We didn't implement any changes in the company or try to control anything. We simply asked questions and analyzed the answers. We learned about things by starting with a general idea and then analyzing the details. We asked all 55 employees the same questions, but only analyzed the answers of 48 of them. We used SPSS software to analyze our data. The results showed high reliability of the tools used. For example, the tool to measure the work environment in our organization had a Cronbach's alpha (a measure of reliability) of 0.910. Furthermore, the tool we used to measure job performance had a Cronbach's alpha of 0.877. To do this, we used a statistical scale called Spearman's Rho (Rho = 0.765). Another test we used, Kendall's Tau-b test, reinforced this connection. The fact that the p-value was less than 0.05 ($p\text{-value} = 0.000 < 0.05$) reinforced our confidence in this connection. This shows that the results obtained were not due to chance alone.

Keyword: Social programs, quality of life, correlation, residents



INTRODUCCIÓN

El intención de este estudio es examinar la correlación entre el ambiente laboral y el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Antón durante el año 2024. El ambiente laboral se define por la percepción que los empleados tienen de su lugar de trabajo. Se define por factores como la forma en que las personas se comunican, el comportamiento de los líderes, las normas de la organización y la convivencia entre los miembros de la empresa. Por otro lado, el desempeño laboral es el nivel de eficacia y eficiencia con el que los empleados realizan sus tareas, lo cual impacta directamente en los resultados organizacionales. La investigación se centrará en identificar cómo las condiciones del clima organizacional afectan las dimensiones del desempeño laboral, como el cumplimiento de tareas, la conducta de ciudadanía organizacional y el comportamiento contraproducente. Este estudio se basa en un enfoque correlacional y se realiza con el fin de proporcionar información valiosa que permita a los responsables de la gestión de recursos humanos mejorar las condiciones laborales en la Municipalidad, optimizando así el rendimiento de los empleados y contribuyendo al éxito institucional. Este estudio se divide en seis partes. Capítulo I, aborda el tema que analizamos en profundidad, presentándolo y justificándolo. Capítulo II, establece los objetivos que esperamos alcanzar, tanto grandes como pequeños. Capítulo III, abarca los fundamentos del estudio. Analiza la razón de la investigación, las teorías que la sustentan y las ideas principales que utilizamos. Capítulo IV, presentamos nuestras hipótesis fundamentadas, explicando los factores involucrados y cómo los mediremos. Capítulo V, detalla todos los pasos del proceso de investigación. Abarca desde los métodos utilizados, el tipo y la escala del estudio, el diseño, quién y qué se estudió, cómo recopilamos y



procesamos los datos, cómo nos aseguramos de que nuestras herramientas fueran fiables y válidas, hasta cómo comparamos nuestras hipótesis. Capítulo VI, por último, repasa nuestros descubrimientos y profundiza en un debate al respecto. A continuación, compartimos nuestras conclusiones y recomendaciones para futuras investigaciones, junto con una lista de las fuentes utilizadas. Termina con algunos materiales adicionales, incluido un cuadro que muestra la relación entre nuestras teorías, los datos sin procesar, las herramientas que usamos, cuán válidas fueron esas herramientas y las pruebas utilizadas para la recopilación de datos.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional, la tesis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral ha sido ampliamente abordado en diversas investigaciones, demostrando la importancia de estos factores en la optimización de la productividad y el bienestar de los empleados. Investigaciones globales han evidenciado que un clima organizacional positivo, especializado por una buena comunicación, liderazgo eficaz, reconocimiento y un entorno de trabajo colaborativo, posee un impacto recto en el aumento del trabajo y la motivación de los trabajadores, lo que repercute en su rendimiento laboral. En contraste, un clima organizacional negativo puede desencadenar efectos adversos, como el estrés, la desmotivación y una baja productividad, afectando tanto a la eficiencia individual como a los resultados organizacionales. A nivel mundial, las organizaciones han reconocido que la creación de un ambiente laboral saludable no solo mejora el desempeño de los empleados, sino que también favorece la retención del talento, disminuye la rotación y optimiza la calidad del servicio o producto ofrecido. De acuerdo con estudios realizados en distintos países, los gobiernos y las instituciones de diversos sectores están implementando políticas orientadas a mejorar el clima organizacional, inspeccionando que la prosperidad de los



empleados es un factor clave para lograr el éxito a largo plazo. Sin embargo, a pesar de estos avances, aún existen diferencias notables en la aplicación de estas estrategias entre países y sectores, lo que subraya la necesidad de continuar investigando y adaptando las prácticas organizacionales a los contextos específicos de cada región o tipo de organización.

A nivel nacional, en el contexto del Perú, el clima organizacional y el desempeño laboral han emergido como temas de creciente interés en la investigación sobre gestión pública y privada. Diversos estudios han señalado que un entorno organizacional positivo, donde prevalezcan buenas relaciones interpersonales, liderazgo participativo y una comunicación efectiva, incide directamente en la mejora del cometido laboral de los empleados en el sector público y privado. Sin embargo, el país enfrenta retos particulares en cuanto a la implementación de políticas eficaces para mejorar estos aspectos dentro de las organizaciones, especialmente en instituciones públicas como las municipalidades, donde a menudo existen carencias en la capacitación, recursos limitados y estructuras jerárquicas rígidas que afectan el ambiente laboral. Investigaciones recientes han demostrado que un clima organizacional deficiente en estas instituciones está relacionado con una baja satisfacción laboral, disminución de la productividad y, en algunos casos, comportamientos contraproducentes que afectan la eficiencia en la gestión pública. En el ámbito nacional, el gobierno ha comenzado a reconocer la importancia de optimizar el clima organizacional dentro de las entidades públicas para perfeccionar la calidad del servicio a los ciudadanos y el desempeño de los trabajadores. Sin embargo, aún se observa una falta de estudios específicos que analicen la relación entre estas variables en el sector público peruano, lo que resalta la necesidad de realizar



investigaciones como la presente, que permitan identificar los factores que impactan directamente en el cometido de los trabajadores, y de esta manera, contribuir al fortalecimiento de las políticas públicas orientadas a la mejora de la gestión administrativa y la eficiencia en las municipalidades.

A nivel local, en la Municipalidad Distrital de San Antón, se observan desafíos significativos en relación con el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, lo cual afecta directamente la eficiencia en la gestión pública y la calidad del servicio brindado a la comunidad. Aunque las municipalidades juegan un papel clave en la administración de los recursos y servicios locales, se enfrentan a condiciones organizacionales que en ocasiones no favorecen un entorno de trabajo óptimo. Factores como la falta de liderazgo efectivo, deficiencias en la comunicación interna, y la escasa motivación de los empleados, inciden negativamente en el clima organizacional de la institución. Estas condiciones pueden generar niveles bajos de satisfacción y compromiso entre los trabajadores, lo que repercute en un desempeño laboral insuficiente, caracterizado por la ineficiencia en el acatamiento de quehaceres y la escasa colaboración en proyectos conjuntos. A pesar de los esfuerzos por mejorar la administración pública a nivel local, la falta de estudios específicos sobre la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Antón deja un vacío importante en la comprensión de estos fenómenos. En este sentido, la presente investigación busca llenar este vacío y proporcionar información valiosa que permita a la entidad implementar estrategias de gestión organizacional que optimicen el producto de sus empleados y, en ramificación, mejoren los atributos de los servicios brindados a la población.



1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ✓ ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ✓ ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño en la tarea de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la conducta de ciudadanía organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el comportamiento contraproducente de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024?

1.3. Justificación del estudio

Este estudio se centra en examinar exhaustivamente cómo el lugar donde trabajamos afecta el rendimiento de nuestro trabajo, dos constructos esenciales en la teoría organizacional que inciden directamente en la eficacia y productividad de los trabajadores, particularmente en el ámbito público. Según Denison (1990), un clima organizacional positivo, caracterizado por relaciones interpersonales efectivas, un liderazgo participativo y una comunicación fluida, fomenta un alto nivel de satisfacción y compromiso entre los empleados, lo cual repercute en un desempeño laboral superior. Por otro lado, Robbins y Judge (2019) destacan que la motivación, el bienestar y la eficacia de los trabajadores están íntimamente



relacionados con las condiciones del entorno laboral, lo que resalta la importancia de gestionar adecuadamente el clima organizacional para lograr mejores resultados organizacionales. En el contexto peruano, específicamente en las municipalidades, la falta de investigaciones empíricas sobre cómo la templanza organizacional interviene en el cometido laboral pone de manifiesto la necesidad de estudios como el presente, que aborden esta problemática de manera local. Esta investigación, al examinar la relación entre ambas variables en la Municipalidad Distrital de San Antón, contribuirá a generar conocimientos prácticos y teóricos que permitan a los responsables de la gestión pública implementar estrategias más efectivas para mejorar el rendimiento.

La justificación práctica de esta investigación radica en su potencial para proporcionar información valiosa y aplicable que permita a la Municipalidad Distrital de San Antón mejorar sus estrategias de gestión organizacional, con el fin de perfeccionar el cometido laboral de sus empleados. En el ámbito local, un clima organizacional adecuado se correlaciona con niveles más altos de satisfacción, motivación y productividad entre los trabajadores, lo que impacta directamente en la eficiencia de los procedimientos administrativos y en la prestación oportuna de los servicios públicos. Este estudio nos proporcionará datos reales y prácticos. Estos datos servirán de base para crear planes de acción específicos. Estos planes incluyen capacitación en liderazgo, la mejora de la comunicación en equipo y el fomento de la felicidad laboral, que fomenten un ambiente de trabajo positivo. Los administradores municipales pueden ayudar a su personal a desempeñar mejor su trabajo al comprender cómo el ambiente laboral impacta el rendimiento laboral. Esto significa que pueden establecer mejores normas para que su personal se interese en su trabajo, evitar que la gente se vaya y mejorar el



rendimiento de toda la organización. En definitiva, esto hará que los ciudadanos sean más felices y que la administración pública sea más fluida.

El argumento metodológico de este estudio se fundamenta en la selección de un enfoque cuantitativo, que facilita la obtención de resultados numéricos y objetivos, analizar cómo los lugares de trabajo de las personas en el municipio distrital de San Antón influyen en su desempeño laboral. Nuestro objetivo es determinar la magnitud de este cambio y cómo se produce. La mejor manera de hacerlo es sin un experimento, simplemente observando un momento dado, pues facilita la observación de los fenómenos en su entorno natural sin alterar las variables, lo que resulta significativo en el análisis de las interacciones laborales en un ambiente institucional real. El nivel de investigación correlacional es apropiado, ya que indaga de reconocer y medir la correspondencia existente entre las variables planteadas, esto nos ayudará a comprender mejor cómo el estado de ánimo en el trabajo influye en la calidad del trabajo. Elegimos un método que utiliza ideas y teorías generales sobre el estado de ánimo y el rendimiento laboral. Posteriormente, las pusimos a prueba analizando datos reales. Utilizamos una encuesta y un cuestionario para recopilar los datos. Esto garantiza que los resultados sean justos y precisos. De esta manera, podemos escuchar directamente a los trabajadores municipales y comprender con precisión sus opiniones sobre el estado de ánimo en el trabajo y cómo influye en su rendimiento. Esta forma de proceder garantiza la solidez de nuestro estudio y la posibilidad de que los resultados se apliquen en el gobierno local.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

- ✓ Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.

2.2. Objetivos específicos

- ✓ Averigüemos si el ambiente laboral en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024 influye en el desempeño de las tareas de los empleados.
- ✓ También investigaremos si el clima laboral influye en el trabajo extra que realizan los empleados para ayudar a la Municipalidad 2024.
- ✓ Por último, es crucial determinar si el entorno organizacional puede generar comportamientos poco útiles en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.



CAPITULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Antecedentes Internacionales

La investigación de Ortega et al. (2024) condujo el estudio llamado *"El rendimiento laboral de los funcionarios públicos de la DIGEIM, un análisis basado en el ambiente organizacional"*. Nuestro objetivo era determinar si existía una relación entre el entorno laboral y el desempeño laboral de los empleados en la Dirección General de la Armada del Ecuador (DIGEIM). Analizamos tres aspectos del entorno laboral: cómo se comunican las personas, cuánta libertad tienen y qué les motiva a trabajar arduamente. También analizamos el desempeño laboral de las personas, analizando su rendimiento, su eficiencia y su eficacia laboral. El estudio se orientó hacia un enfoque correlacional, empleando cuestionarios como herramienta principal para la recopilación de datos, aplicadas a un grupo de 64 funcionarios públicos. Las respuestas se midieron mediante una escala Likert, y la validez del instrumento fue confirmada con el coeficiente Alpha de Cronbach. Los resultados mostraron una correspondencia inmediata entre las variables. Utilizamos el software SPSS 24 para analizar nuestros datos. Con él, pudimos



recopilar todos los resultados en un solo lugar. Descubrimos que un buen ambiente de trabajo puede contribuir a mejorar el rendimiento.

En su estudio titulado "*Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA*", Pilacuán et al. (2023) exploraron la relación entre el ambiente laboral y la satisfacción de los empleados en una institución educativa superior. Utilizando un enfoque mixto, explicativo y descriptivo, la investigación se centró en una muestra de 45 colaboradores. Mediante encuestas estructuradas con una escala Likert, Medimos diferentes aspectos del entorno laboral. Aspectos como el crecimiento personal, la participación, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales. Estos aspectos se relacionaron con la felicidad laboral. Esta felicidad se relacionó con aspectos como la orientación a los resultados, las relaciones con los compañeros, la capacidad de liderar, el trabajo en equipo y la estructura de la empresa. El estudio demostró cómo tres aspectos del éxito laboral la búsqueda de resultados, las relaciones con los demás y el trabajo en equipo estaban estrechamente vinculados con el entorno laboral, lo que favorece el logro de metas institucionales y mejora la calidad del servicio. La investigación subraya la necesidad de fortalecer estas áreas para mejorar tanto el rendimiento del personal como el desarrollo de la institución.

Bustamante et al. (2022) realizaron un estudio denominado "*Clima Organizacional como Factor del Rendimiento Laboral en las Mipymes en Ecuador*", estamos analizando cómo un buen entorno de trabajo puede afectar el rendimiento de los empleados en su trabajo, su felicidad y su sentimiento de pertenencia a la empresa. Admitiendo que entornos de trabajo adversos impactan de manera negativa estos elementos, el estudio intentó establecer cómo el clima



organizacional afecta el rendimiento de los empleados en las mipymes de Ecuador. El método empleado fue de carácter cualitativo, con una orientación bibliográfica y exploratoria, utilizando técnicas inductivas y deductivas. La recopilación de información se fundamentó en registros bibliográficos y referencias secundarias de bases científicas prestigiosas, tales como Scielo, Doaj, Google Académico, Dialnet y Redalyc. Para finalizar, las PYMES en Ecuador tienen un mejor desempeño cuando el ambiente laboral es bueno. Esto implica aspectos como hablar bien, ser un buen líder, llevarse bien con la gente, estar motivado, involucrarse y supervisar el desempeño laboral de cada uno. Todos estos son aspectos muy importantes.

Olivera (2021) elaboró la tesis titulada "*Clima organizacional y su impacto en el rendimiento laboral de los empleados*", con el objetivo de investigar cómo varios elementos del ambiente laboral influyen en el rendimiento de los trabajadores en las instituciones. En nuestro estudio en Cotton Life, analizamos dos aspectos. Primero, analizamos la estructura de la empresa. Segundo, analizamos cómo se sienten los trabajadores. Esto incluía cómo se adaptan a los cambios, sus condiciones laborales y cómo se comunican entre sí. Queríamos ver cómo se relacionan estos aspectos. Hablamos con 80 empleados y les pedimos que completaran encuestas y cuestionarios. Lo que descubrimos fue muy importante. La forma en que se gestiona una empresa y cómo se sienten los trabajadores respecto a su trabajo pueden afectar significativamente su desempeño.

Paredes (2021) realizó el estudio denominado "*Correlación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en las principales cadenas de*



supermercados de Ecuador", cuya atención se enfocó en la importancia del recurso humano en la satisfacción y fidelización de clientes en el sector supermercado. El objetivo principal era analizar la relación entre el lugar de trabajo de los empleados y su desempeño laboral en las principales cadenas de supermercados de Ecuador. El estudio optó por un enfoque numérico. No se realizó un experimento, sino que se recopiló información de una sola vez para comprobar si había coincidencias. Se seleccionó a 379 trabajadores de tres importantes cadenas de supermercados. Para recopilar información, se utilizó un cuestionario de 55 puntos, donde los participantes podían indicar si estaban de acuerdo o en desacuerdo. La calidad del cuestionario se verificó con una herramienta llamada alfa de Cronbach, que arrojó una puntuación alta de 0,977. El estudio se llevó a cabo utilizando el programa SPSS 24, y los hallazgos mostraron un coeficiente de correlación de Spearman de $\rho = 0,294$, complementado con una correcta medición KMO y el test de esfericidad de Bartlett. Pese a que la correlación hallada no resultó ser muy relevante, los hallazgos subrayaron la relevancia de establecer un ambiente organizacional positivo que impulse el rendimiento de los trabajadores y favorezca el desarrollo de la organización.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Pino y Torres (2022) hicieron una investigación denominada "*Clima organizacional y rendimiento laboral en los empleados de la Dirección de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021*", analizamos cómo el entorno del lugar de trabajo se relaciona con el trabajo realizado por sus empleados. El estudio adoptó una metodología



fundamental y un diseño de correlación, trabajando con un grupo de 24 trabajadores. Respecto a las dimensiones del ambiente laboral, se estudiaron elementos como la identidad, las gratificaciones, las relaciones interpersonales, la autonomía y la estructura. Por otro lado, se evaluó el rendimiento laboral mediante factores como el perfil del empleado, eficiencia, habilidad laboral y rendimiento. El estudio demuestra que tu desempeño laboral puede cambiar según el lugar de trabajo. En la prueba de Spearman, la relación entre ambos se midió como moderada y positiva. La puntuación fue de 0,422, lo que significa que, para quienes trabajan en este departamento, su entorno laboral y su desempeño laboral están estrechamente relacionados.

Garnique (2022) realizó un estudio denominado "Clima organizacional y rendimiento laboral del enfermero profesional en el área de inmunización contra la COVID, Lambayeque", realizamos un estudio para determinar si existe una relación entre la gestión de un hospital y el desempeño laboral del personal de enfermería. No realizamos experimentos, sino que solicitamos a 90 enfermeras cualificadas que participaran en una encuesta. Casi la mitad, el 48,89% para ser exactos, de los encuestados afirmó que prefiere trabajar en un entorno de nivel medio, mientras que el 58.89% reportó un rendimiento laboral de igual nivel. Los hallazgos del estudio mostraron conexiones interesantes. Cuando el ambiente laboral es agradable y positivo, resulta que el personal de enfermería realiza mejor su trabajo durante el programa de vacunación contra la COVID-19 en Lambaye. Estos hallazgos se basan en una puntuación de 0,421, lo que sugiere una relación bastante sólida entre un mejor ambiente laboral y el rendimiento laboral. Lo más importante es que estos resultados son estadísticamente irrefutables, con un nivel de significancia de 0,000.



Palti (2022) llevó a cabo el estudio denominado "*Clima organizacional y rendimiento laboral en los empleados de Provias Descentralizado, Lima – 2021*", con la finalidad de examinar la correlación entre el entorno de trabajo y el desempeño de los trabajadores en dicha organización. La investigación se llevó a cabo de manera aplicada, utilizando un diseño transversal no experimental y una metodología de correlación descriptiva. El grupo de estudio compuso 50 colaboradores escogidos por muestreo por conveniencia. Se emplearon dos encuestas basadas en la escala Likert, cada una con cinco alternativas de respuesta, para recopilar la información. Estas mostraron una alta fiabilidad, con coeficientes de 0.956 para el ambiente organizacional y 0.921 para el rendimiento laboral. Encontramos una conexión entre los dos factores que analizábamos. La conexión es bastante fuerte porque el número que obtuvimos fue 0,754. ¡Es bastante alto! Esto demuestra que cuando uno sube, el otro también. Esto permitió deducir que un ambiente laboral apropiado tiene una correlación positiva con el rendimiento laboral de los trabajadores de Provias Descentralizado, Lima.

Arriola (2022) realizó un estudio denominado "*Clima organizacional y rendimiento laboral en empleados del área de banca comercial de una entidad financiera en Trujillo*", con la finalidad de analizar la correlación entre el entorno de trabajo y el rendimiento de los trabajadores en esa área particular. La población de estudio se conformó con 45 empleados, de entre 20 y 50 años de edad. El enfoque adoptado fue correlacional, no experimental y de corte transversal. Para obtener la información, se utilizaron dos encuestas: una acerca de la percepción del ambiente organizacional (de Sonia Palma Carrillo) y otra acerca del rendimiento laboral (adaptada por Granados y Lora de Rodríguez M. y Ramírez D.). Utilizamos una prueba llamada correlación de Spearman para comprobar la



estrecha relación entre diferentes factores. Esta prueba es eficaz con datos no paramétricos. Posteriormente, utilizamos el programa SPSS 25 para procesar los resultados. Esto arrojó un nivel de fiabilidad del 99 %. El valor de Spearman obtenido fue de 0,864, lo que demuestra una fuerte relación positiva entre las condiciones laborales y la calidad de la ejecución de las tareas. Finalmente, el estudio verificó que todos los aspectos de las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del sector de banca comercial de la institución financiera de Trujillo están estrechamente vinculados.

Valdivia (2022) llevó a cabo la investigación "Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021", el objetivo era comprender la relación entre el entorno escolar y la calidad del trabajo docente. El enfoque de la investigación fue describir y encontrar vínculos. No se realizaron experimentos. El estudio contó con la participación de 30 docentes. Se utilizaron dos encuestas: una de 30 preguntas para valorar el ambiente laboral y otra de 24 ítems para evaluar el rendimiento laboral, ambas gestionadas a través de Google Forms. Los instrumentos demostraron gran fiabilidad, presentando un alfa de Cronbach de 0.951 para el ambiente organizacional y de 0.936 para el rendimiento en el trabajo. Los hallazgos estadísticos señalaron una correlación positiva significativa entre las dos variables ($\rho=0.830$; $\text{sig.}=0.000$). Como propuesta, se sugirió a la directora poner en marcha un plan de acción para mejorar el ambiente laboral, con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo y posibilitar que los profesores cumplan sus tareas de forma eficaz, acorde a los objetivos de la institución.



3.1.3. Antecedentes locales

Frisancho y Yucra (2024) llevaron a cabo la investigación denominada "*Clima organizacional y su vínculo con el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2023*", con la finalidad de examinar la manera en que el entorno organizacional influye en el rendimiento laboral de los trabajadores del consistorio. El estudio se realizó de manera cuantitativa, utilizando un diseño de correlación aplicado y correlacional, estudiando a 341 trabajadores. Los resultados mostraron una fuerte relación entre su entorno laboral y su desempeño laboral. Sin embargo, el 24 % de los encuestados no estuvo de acuerdo con esta afirmación, el 22% concordó y el 19% manifestó un firme consenso con su perspectiva sobre el rendimiento laboral en la organización. Para concluir, el ambiente laboral de una empresa es fundamental. Influye directamente en la calidad del trabajo. Por lo tanto, un buen ambiente laboral ayuda a los trabajadores a rendir mejor.

Hurtado (2023) realizó el estudio denominado "*Relaciones interpersonales y ambiente organizacional en la Escuela de Educación Superior Pedagógico Público Juliaca, Puno – 2022*", observando cómo las amistades en este lugar están vinculadas al ambiente del espacio de trabajo. La investigación adoptó una perspectiva observacional, prospectiva, transversal y analítica, utilizando un diseño de correlación no experimental. El grupo de estudio consistió en 72 trabajadores, empleando encuestas y cuestionarios como herramientas para la recopilación de datos. Los hallazgos mostraron una correlación directa y relevante entre las interacciones personales y el ambiente laboral, con un valor de significancia de 0.000, que es inferior a 0.05, corroborando de esta manera la



correlación. Además, se notó que la interacción con los líderes y los vínculos entre los profesores impactan directamente en el ambiente organizacional. Para concluir, las interacciones humanas influyen de manera considerable en el ambiente organizacional de la institución, con un grado de fiabilidad avalado por un margen de error del 5%.

Larico (2022) elaboró la tesis denominada "*Clima organizacional y el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Puno 2021-2022*", con el propósito de evidenciar la correlación entre el ambiente laboral y el desempeño de los empleados administrativos de la entidad. La investigación se orientó hacia un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental y de correlación, de tipo lineal. El grupo estuvo compuesto por 77 empleados administrativos, de los cuales se eligió una muestra representativa de 64 a través de un muestreo aleatorio simple. El estudio demuestra que la percepción que las personas tienen de su lugar de trabajo puede afectar su desempeño laboral. Existe una clara relación, medida mediante un coeficiente de correlación de Pearson (en este caso, 0,447). Además, con un 95 % de certeza, podemos afirmar que esto no es casualidad. Por lo tanto, la hipótesis inicial, o hipótesis nula, resultó errónea. Esto significa que la hipótesis alternativa que teníamos probablemente era correcta.

Yanarico y Aguirre (2021) realizaron la tesis denominada "*Clima organizacional y rendimiento laboral de los empleados en Talma Servicios Aeroportuarios S.A. sede Juliaca, 2020*", comprobar si existía una relación entre el lugar donde trabajan los empleados de la empresa y su desempeño laboral. Para ello, realizamos una investigación. Utilizamos cifras y datos reales, sin



experimentar ni modificar nada. Simplemente buscamos una conexión. La comunidad se conformó por 50 trabajadores de Talma en Juliaca. Obtuvimos nuestra información mediante una encuesta de 22 preguntas. Usamos la herramienta SPSS 25 para interpretar las respuestas. Luego, aplicamos una fórmula matemática compleja llamada "coeficiente de correlación de Spearman" para determinar si existía una relación entre dos factores. El resultado fue 0,368, lo que significa que existe una pequeña pero importante conexión. Finalmente, descubrimos que el lugar de trabajo de las personas en Talma Servicios Aeroportuarios S.A. en Juliaca influye en su desempeño laboral.

Chayacaña y Ancco (2021) realizaron el estudio denominado "Gestión administrativa y rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Sandia-Puno", con la finalidad de examinar la correlación entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad durante el 2020. La investigación se basó en un método cuantitativo, utilizando un diseño de correlación no experimental y de tipo transversal, así como un nivel de descripción. Un grupo tenía 150 trabajadores. Seleccionamos a 108 del grupo, utilizando métodos inteligentes de selección. La recopilación de información se llevó a cabo mediante encuestas, empleando un cuestionario para evaluar las dos variables: administración y rendimiento laboral. Los instrumentos fueron comprobados por especialistas y demostraron una gran fiabilidad, se realizó un estudio con trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandia en Puno 2020. El estudio reveló una clara relación entre la gestión y el buen desempeño laboral. Esto se demostró con puntuaciones de 0,719 para la gestión y 0,723 para el desempeño laboral.



3.2. Bases teóricas

3.2.1. Clima organizacional.

Según Chiavenato (2017) Es el conjunto de percepciones que los empleados tienen respecto al ambiente interno de la estructura, que influye directamente en su procedimiento y motivación en el trabajo.

Según Robbins y Judge (2018), el ambiente organizacional hace referencia a la visión conjunta de los trabajadores respecto a las políticas, prácticas y procesos formales e informales que definen a una entidad.

Dessler (2020) El ambiente laboral es el ambiente psicológico que los trabajadores perciben, definido por elementos como el liderazgo, la comunicación, las relaciones en el trabajo y las condiciones laborales.

Hellriegel y Slocum (2011) En pocas palabras, el ambiente de una empresa es lo que la hace única. Se compone de características que la distinguen de las demás e influye en el comportamiento de sus empleados.

3.2.2. Importancia del clima organizacional

Las organizaciones tienen algo importantísimo, influenciado por una serie de elementos como las políticas de liderazgo, la comunicación interna, las relaciones interpersonales y las condiciones laborales. A continuación, se detallan algunas razones por las cuales el clima organizacional es fundamental:

1. Influencia en el desempeño laboral

Un entorno laboral luminoso y estimulante genera felicidad y motivación en las personas. Esta alegría y energía les permite desempeñar mejor su



trabajo. Un ambiente laboral sano, en el que los trabajadores se sienten apoyados y apreciados y con recursos suficientes, aumenta la productividad, la calidad del trabajo y la disposición para asumir responsabilidades adicionales. Las investigaciones revelan que los lugares de trabajo felices ayudan a mejorar el desempeño de nuestro trabajo, dado que los trabajadores se perciben más involucrados y contentos con sus labores.

2. Aumento de la satisfacción y bienestar de los empleados

El clima organizacional hace un efecto directo sobre el bienestar y la satisfacción laboral de los empleados. Un clima positivo facilita la interacción social, la cooperación y el sentido de pertenencia, lo que contribuye a la creación de un ambiente laboral agradable. La satisfacción laboral, a su vez, está vinculada con la reducción del estrés, la ansiedad y otros problemas relacionados con la salud mental, lo que genera empleados más felices y comprometidos. Esto podría disminuir la rotación de empleados y potenciar la lealtad hacia la organización.

3. Fomento de la comunicación efectiva

La comunicación es uno de los pilares fundamentales del clima organizacional. Un ambiente de trabajo con buena comunicación fomenta la transparencia, reduce malentendidos y mejora la colaboración entre los equipos. Los empleados se sienten más informados sobre los objetivos organizacionales y las expectativas, lo que les permite desempeñar sus roles de manera más eficiente. Además, la comunicación abierta facilita la resolución de conflictos, la retroalimentación constructiva y la implementación de cambios dentro de la organización.



4. Impacto en la retención de talento

Las organizaciones con un clima organizacional positivo suelen tener una mayor capacidad para retener talento. Los empleados valoran entornos laborales que les brinden oportunidades de desarrollo, reconocimiento, y respeto. Si los empleados perciben que el ambiente organizacional promueve su bienestar y crecimiento, es menos probable que busquen empleo en otros lugares. De esta manera, un buen clima organizacional actúa como una herramienta clave en la fidelización del talento, disminuyendo los gastos relacionados con la rotación de empleados.

5. Aumento del compromiso organizacional.

El clima organizacional también tiene un golpe significativo en el compromiso organizacional. Cuando los empleados sienten que trabajan en un ambiente que les respalda y les brinda oportunidades de crecimiento, se perciben más involucrados con la misión y la visión de la entidad. Este compromiso se refleja en un mayor esfuerzo y dedicación hacia el resultado de los objetivos organizacionales, lo que, a su vez, mejora el rendimiento colectivo.

6. Innovación y creatividad

Un clima organizacional saludable fomenta la innovación y la creatividad dentro de los equipos. Cuando los trabajadores se sienten a gusto y confiados en su ambiente de trabajo, muestran mayor predisposición a intercambiar ideas innovadoras a colaborar en proyectos innovadores y a proponer soluciones creativas a los problemas que enfrenta la organización. La libertad



para expresarse y el apoyo de los líderes favorecen la generación de nuevas ideas que pueden contribuir a la evolución y el éxito organizacional.

7. Reducción del ausentismo

Un ambiente de trabajo positivo y un clima organizacional adecuado contribuyen a la reducción de los niveles de ausentismo laboral. Los empleados que se aprecian ocasionados, respaldados y satisfechos con sus condiciones laborales son menos propensos a faltar al trabajo o a tener actitudes de desinterés. Un clima organizacional tóxico, en cambio, puede generar frustración, agotamiento y desconfianza, lo que lleva a un aumento de las ausencias.

3.2.3. Factores que influyen en el clima organizacional

El clima organizacional es el resultado de una interacción compleja entre diversos factores internos y externos que afectan a las percepciones y actitudes de los empleados. Estos elementos pueden influir de manera positiva o negativa en el ambiente laboral, lo que repercute en la satisfacción, el desempeño y la productividad general. A continuación, se examinan los elementos que afectan el ambiente organizacional, segmentándolos en factores internos y factores externos.

1. Factores Internos:

Los factores internos que una empresa puede controlar se denominan factores internos. Estos son fundamentales para un espacio de trabajo bien gestionado. Los factores internos clave que influyen en la imagen de una empresa son:



✓ Estructura organizacional

La estructura organizacional es el marco que concreta cómo se fraccionan, convocan y sistematizan las actividades dentro de una organización. Una estructura clara y eficiente facilita la fluidez en los procesos, reduce la confusión y mejora la toma de decisiones. Sin embargo, si la estructura es rígida, jerárquica o excesivamente compleja, puede generar barreras en la comunicación, una menor autonomía para los empleados y un ambiente de trabajo menos colaborativo. Un diseño estructural flexible y bien definido fomenta un clima organizacional positivo, donde los empleados entienden sus roles y responsabilidades y se sienten valorados en el proceso.

✓ Cultura organizacional

La cultura organizacional es el ligado de valores, afirmaciones, normas y comportamientos que caracterizan a una organización. Es el "alma" de la empresa y refleja cómo los empleados se comportan, interactúan y perciben la misión de la organización. Una cultura positiva que promueva el trabajo en equipo, la innovación y el respeto mutuo contribuye a un clima organizacional favorable. Por el contrario, una cultura tóxica, caracterizada por la competencia desleal, la falta de respeto y la desconfianza, puede impactar seriamente en la motivación y el contenido de los trabajadores.

✓ Liderazgo

El estilo de liderazgo influye directamente en el clima organizacional. Los líderes que practican un liderazgo transformacional,



que inspira, motiva y apoya a sus equipos, fomentan un clima organizacional positivo. Los líderes también deben ser accesibles, brindar retroalimentación constructiva, reconocer los logros y promover el desarrollo profesional. Un liderazgo autoritario o distante, por otro lado, puede crear un entorno laboral adverso, en el que los trabajadores se perciben como inseguros, poco apreciados o desmotivados.

✓ **Comunicación interna**

La comunicación interna es otro factor esencial en el clima organizacional. La manera en que la información fluye dentro de la organización impacta la percepción de los empleados sobre la transparencia y la confianza dentro de la empresa. Una comunicación abierta, clara y efectiva fortalece las relaciones entre los empleados, fomenta la colaboración y previene malentendidos. Cuando la comunicación es deficiente, los empleados pueden sentirse desinformados, frustrados o aislados, lo que afecta negativamente el clima laboral.

2. Factores Externos

Los factores externos son aspectos que la empresa no puede controlar directamente. Sin embargo, influyen en el funcionamiento de la empresa y en la experiencia laboral. Estos factores pueden provocar cambios o tensiones que alteren la percepción que los trabajadores tienen de su lugar de trabajo. Los principales factores externos que impactan el clima organizacional son:



✓ **Mercado**

Factores como la competencia, las expectativas de los consumidores y las condiciones de la industria pueden generar un entorno más o menos competitivo. Por ejemplo, una organización que enfrenta una alta competitividad en el mercado podría experimentar presiones adicionales para alcanzar metas de ventas o innovar constantemente. Este tipo de entorno puede generar estrés entre los trabajadores, lo cual puede impactar de manera adversa en su satisfacción y rendimiento. En cambio, un mercado estable y en crecimiento puede facilitar un ambiente de trabajo más relajado y colaborativo.

✓ **Entorno económico**

El entorno económico general influye de manera significativa en el clima organizacional. Factores como las fluctuaciones económicas, las políticas fiscales, el desempleo y el poder adquisitivo de los consumidores pueden afectar la estabilidad financiera de la organización. En tiempos de crisis económica o recesión, las organizaciones pueden tener que recortar gastos, lo que podría traducirse en despidos, reducción de beneficios o recorte en incentivos, afectando negativamente la moral y el clima de los empleados. En contraste, un entorno económico favorable puede generar estabilidad y un ambiente de trabajo positivo.

✓ **Cambios tecnológicos.**

La rápida evolución tecnológica también tiene un impacto en el clima organizacional. La adopción de nuevas tecnologías puede mejorar

la eficiencia y facilitar la innovación, lo que contribuye a un clima organizacional dinámico y orientado al futuro. Sin embargo, la introducción de nuevas tecnologías también puede generar incertidumbre, resistencia al cambio y preocupación por la capacitación. Los empleados que no se sienten preparados para adaptarse a nuevas herramientas pueden experimentar estrés o ansiedad, lo que podría afectar el ambiente laboral. Es importante que las organizaciones proporcionen formación continua y apoyo en el proceso de adaptación tecnológica para minimizar los efectos negativos.

✓ **Cambios normativos o legislativos**

Los cambios en las leyes y regulaciones también pueden influir en el clima organizacional. Las modificaciones en las políticas laborales, fiscales o de seguridad social pueden generar incertidumbre entre los empleados y afectar la relación con la organización. Por ejemplo, una nueva legislación que modifique las condiciones laborales o los beneficios sociales puede generar resistencia o preocupaciones. Por el contrario, un entorno normativo que favorezca la equidad, garantizar la seguridad de los derechos laborales contribuye a la satisfacción y el éxito de todos en la empresa. Esto también crea un excelente lugar de trabajo.

3.2.4. Modelos teóricos del clima organizacional.

El clima organizacional ha sido un tema de estudio clave en la teoría organizacional y se ha abordado desde diferentes perspectivas. Diversos autores han propuesto modelos y teorías que buscan explicar cómo los factores internos y externos interactúan para generar el clima dentro de las organizaciones. A



continuación, se presentan tres modelos teóricos destacados sobre el clima organizacional, que abordan distintos aspectos de la motivación, la cultura y las percepciones colectivas.

1. Modelo de Litwin y Stringer (1968): Focalizado en factores motivacionales

El modelo de Litwin y Stringer es uno de los más influyentes en la investigación sobre clima organizacional. Los autores definieron el clima organizacional como "el patrón de perspectivas compartidas de los empleados sobre sus entornos de trabajo". Este modelo destaca que el clima está influenciado por los factores motivacionales que los empleados perciben dentro de la organización.

Elementos clave del modelo:

Litwin y Stringer identificaron varias dimensiones clave que influyen en el clima organizacional, entre ellas:

- **Autonomía:** Categoría en que los empleados sienten que tienen inspección sobre sus propias tareas y decisiones.
- **Estructura:** Refleja el grado de formalización y claridad en los roles y responsabilidades dentro de la organización.
- **Recompensas:** Coherente con la perspectiva de los empleados sobre las recompensas tangibles e intangibles que reciben por su desempeño.
- **Desafío:** Se refiere a la motivación de los empleados para lograr metas difíciles pero alcanzables.



- **Soporte:** Refleja el apoyo y la ayuda disponible para los empleados dentro de la organización.

Contribuciones al estudio del clima organizacional:

Este modelo ayuda a comprender cómo las percepciones de los empleados sobre su entorno de trabajo (como el liderazgo, la autonomía y las recompensas) pueden influir en su motivación y, en última instancia, en su desempeño. Además, señala que las organizaciones deben prestar atención a estos factores para mejorar el bienestar y la productividad laboral.

2. Modelo de Denison (1990): Relación entre cultura organizacional y desempeño

Denison afirma que la cultura de una empresa se relaciona con su desempeño. Cree que un buen lugar de trabajo no solo es importante para la felicidad de los empleados, sino que también influye en aspectos como el éxito de la empresa, sus ganancias y la satisfacción de sus clientes.

Elementos clave del modelo:

Denison propuso que el clima organizacional está influido por cuatro dimensiones clave del conocimiento organizacional, que son esenciales para el desempeño:

- **Involucramiento:** La intervención activa de los trabajadores en las providencias de la organización. Un clima positivo en esta dimensión fomenta el compromiso y la lealtad.



- **Consistencia:** La coherencia de los valores y las normas dentro de la organización. La consistencia asegura que todos los miembros de la organización compartan una visión común y trabajen hacia metas alineadas.
- **Adaptabilidad:** La habilidad de la organización para reaccionar ante modificaciones en el ambiente. Un ambiente organizacional flexible posibilita que la organización se adapte con rapidez a las variaciones del mercado y las circunstancias externas.
- **Misión:** El sentido de propósito y la dirección clara que tiene la organización. Un clima organizacional orientado a la misión ayuda a que todos los empleados trabajen hacia objetivos claros y bien definidos.

Contribuciones al estudio del clima organizacional:

El modelo de Denison establece que un clima organizacional positivo, basado en la participación, la coherencia, la adaptabilidad y un sentido de misión, tiene una relación directa con el desempeño de la organización. Esta perspectiva subraya la relevancia de la cultura empresarial en la generación de un entorno laboral que promueva tanto el bienestar de los trabajadores como el triunfo de la organización.

3. Modelo de Schneider (1990): Enfoque en percepciones colectivas

El modelo de Schneider propone que el clima organizacional se grafía a través de las percepciones colectivas de los miembros de la organización. A diferencia de otros modelos, Schneider se enfoca en cómo los empleados



comparten una visión común del entorno laboral, y cómo esas percepciones afectan su comportamiento y el desempeño de la organización.

Elementos clave del modelo:

Schneider sugiere que el clima organizacional se puede entender como un fenómeno social y colectivo que emerge de las interacciones entre los empleados. Los elementos clave del modelo incluyen:

- **Percepciones compartidas:** Los empleados comparten una visión común sobre cómo son las cosas dentro de la organización, desde el liderazgo hasta las políticas y procedimientos.
- **Ajuste persona-organización:** Las perspectivas de los empleados sobre su ajuste con la organización afectan su satisfacción y desempeño. Si los empleados sienten que sus valores coinciden con los de la organización, es más probable que tengan una experiencia laboral positiva.
- **Comportamientos organizacionales:** Las percepciones compartidas de los empleados afectan sus comportamientos, como el compromiso, la productividad y la actitud hacia el cambio.

Contribuciones al estudio del clima organizacional:

El modelo de Schneider nos da la idea de que el estado de ánimo en una organización es más que sólo rasgos personales, sino de cómo estas características se perciben colectivamente dentro de la organización. La clarividencia compartida de los empleados sobre su hábitat de trabajo es

crucial para comprender cómo se desarrollan las actitudes y comportamientos organizacionales.

3.2.5. Dimensiones del clima organizacional.

1. Comunicación

La comunicación en el contexto organizacional se refiere a los procesos mediante los cuales se transmiten y reciben mensajes entre los miembros de la organización. Una comunicación eficaz es esencial para la correcta comprensión de las tareas, la coordinación entre departamentos, y la resolución de conflictos. Chiavenato (2017) destaca que una comunicación abierta y fluida contribuye al espacio de un contexto de trabajo positivo, aumentando la eficiencia y el compromiso organizacional.

2. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son los vínculos y las interacciones que los empleados mantienen entre sí dentro de la organización. Estas relaciones son clave para fomentar la colaboración y la cohesión entre los equipos de trabajo. Chiavenato (2017) señala que un buen clima de relaciones interpersonales fomenta el respeto mutuo, la cooperación y el apoyo emocional entre los miembros de la organización, lo que mejora el desempeño y reduce la rotación de personal.

3. Reconocimiento

El reconocimiento hace referencia a la valorización y el aprecio que se otorgan a los empleados por sus logros y contribuciones dentro de la organización. Según Chiavenato (2017), el reconocimiento puede ser formal



(como premios o incentivos) o informal (como agradecimientos o elogios), y juega un papel fundamental en el mantenimiento de la estimulación y la obligación de los empleados, fortaleciendo su sentido de pertenencia.

4. Condiciones laborales

Las condiciones laborales incluyen los aspectos físicos y psicológicos del entorno de trabajo, tales como la seguridad, el confort, las herramientas disponibles para desempeñar el trabajo y las relaciones con los supervisores. Chiavenato (2017) menciona que un entorno laboral adecuado y seguro es crucial para el bienestar de los empleados y para que puedan desempeñar sus tareas de manera eficiente y sin estrés, lo que impacta directamente en su productividad.

5. Liderazgo.

El liderazgo en una organización se describe a la capacidad de los líderes para influir, motivar y guiar a sus equipos hacia el resulta de objetivos organizacionales. Chiavenato (2017) resalta que un liderazgo efectivo es crucial para la creación de un buen clima organizacional, ya que los líderes actúan como modelos a seguir y como fuentes de inspiración y apoyo para sus empleados. Un liderazgo participativo y justo mejora del contexto organizacional y fomenta el desempeño y la satisfacción de los colaboradores.

6. Motivación

La motivación es el conjunto de constituyentes intrínsecos y externamente que impulsan a los empleados a realizar su trabajo de manera eficaz y con compromiso. Según Chiavenato (2017), la motivación puede ser intrínseca (cuando el empleado se siente motivado por el propio trabajo)



o extrínseca (cuando la motivación proviene de recompensas externas, como salarios o beneficios). Si una empresa crea un ambiente de trabajo acogedor, fomenta el entusiasmo de los trabajadores. Este estímulo puede impulsarlos a ser mejores en su trabajo y a ser más leales a los objetivos de la empresa.

3.2.6. Desempeño laboral.

Según Robbins y Judge (2018) El desempeño laboral es el nivel al que un empleado cumple con las metas y expectativas relacionadas con su rol dentro de una organización.

Dessler (2015) describe el rendimiento en el trabajo como "la valoración de los logros y resultados de una persona en su cargo, basándose en los objetivos y expectativas fijados por la organización" (p. 236).

Chiavenato (2017) describe el desempeño laboral como "el conjunto de logros y resultados obtenidos por un individuo o grupo de trabajo en relación con los objetivos establecidos por la organización, medidos en términos de eficacia, eficiencia y calidad" (p. 311).

Campbell (1990) conceptualiza el desempeño laboral como "la conducta o acción de un empleado que influye directamente en los resultados organizacionales, considerando el esfuerzo, las habilidades, y el rendimiento de las tareas asignadas" (p. 87).

3.2.7. Importancia del desempeño laboral en el contexto organizacional.

Para alcanzar los objetivos de una empresa, es muy importante saber qué tan bien se hace el trabajo, ya que constituye el medio por el cual los empleados aportan valor a través de sus habilidades, actitudes y comportamientos. Un alto



nivel de desempeño garantiza eficiencia, productividad y calidad en las operaciones, lo que impacta directamente en la competitividad y sostenibilidad de la organización (Chiavenato, 2017).

Además, el desempeño laboral interviene en la complacencia de los clientes internos y externos, fortaleciendo la reputación corporativa y favoreciendo la retención del talento humano. Como señalan Robbins y Judge (2021), las organizaciones con empleados altamente comprometidos y con buen desempeño tienden a ser más innovadoras y adaptables a los cambios del entorno.

Por otra parte, una gestión efectiva del desempeño laboral permite identificar áreas de mejora, establecer programas de capacitación y diseñar incentivos que incrementen la exaltación y la responsabilidad de los trabajadores. Según Dessler (2020), una evaluación periódica del desempeño no solo mejora la productividad, sino que también refuerza la alineación de los empleados con los objetivos estratégicos de la organización, promoviendo una cultura de excelencia.

En conclusión, tener un buen desempeño laboral es fundamental. No solo contribuye al éxito de tu empresa, sino que también te ayuda a crecer y a mejorar a los empleados y en los resultados globales de la empresa.

3.2.8. Modelos y teorías del desempeño laboral

Modelo de Campbell (1990)

El modelo de Campbell destaca que el desempeño laboral se compone de varios factores clave, entre ellos las tareas específicas del trabajo, las habilidades de comunicación y el esfuerzo del individuo. Según este modelo, el desempeño es una función directa de las capacidades individuales, el conocimiento del puesto y



la motivación, lo que significa que una mejora en cualquiera de estas áreas puede potenciar el rendimiento laboral global.

Teoría de los dos factores de Herzberg

Herzberg plantea que el desempeño laboral está influenciado por dos tipos de factores: los higiénicos (condiciones laborales, salario y políticas organizacionales) y los motivadores (reconocimiento, desarrollo personal y logros). Los factores higiénicos evitan la insatisfacción, pero no generan motivación, mientras que los motivadores impulsan un desempeño excepcional al satisfacer necesidades psicológicas superiores.

Modelo de las Competencias

Este modelo relaciona directamente las habilidades, conocimientos y actitudes individuales con los resultados organizacionales. Propone que el desempeño laboral es óptimo cuando existe una alineación entre las competencias personales y los requerimientos del puesto, lo que permite a los empleados alcanzar altos niveles de productividad y efectividad.

Modelo de Evaluación 360°

Este enfoque evalúa el desempeño laboral considerando múltiples perspectivas: superiores, compañeros, subordinados, clientes y autoevaluación. Ofrece una visión integral del rendimiento de un empleado, identificando fortalezas y áreas de mejora. Este modelo fomenta la retroalimentación constructiva, la autoconciencia y el desarrollo profesional continuo.



3.2.9. Dimensiones del desempeño laboral.

1. Desempeño en la tarea

Esta dimensión se refiere a las actividades específicas relacionadas con el rol o puesto de trabajo de un empleado. Incluye las responsabilidades, funciones y objetivos que se espera que cumpla para contribuir a los resultados organizacionales. Según Robbins y Judge (2018), el desempeño en la tarea evalúa tanto la calidad como la cantidad del trabajo realizado, siendo esencial para medir la certidumbre en el acatamiento de las metas establecidas.

2. Conducta de ciudadanía organizacional

La conducta de ciudadanía organizacional (CCO) abarca aquellas acciones voluntarias de los empleados que no forman parte de sus responsabilidades explícitas, pero que contribuyen al ambiente organizacional y a la eficacia general. Robbins y Judge (2018) explican que esta conducta incluye comportamientos como la disposición a ayudar a los compañeros, promover el trabajo en equipo y mostrar lealtad hacia la organización. Aunque estas conductas no son obligatorias, su presencia beneficia significativamente el clima laboral y el rendimiento global.

3. Comportamiento contraproducente

El comportamiento contraproducente incluye aquellas acciones de los empleados que afectan negativamente a la organización, como el incumplimiento de normas, el sabotaje, el absentismo o la falta de ética. Según Robbins y Judge (2018), este tipo de conductas pueden perjudicar



tanto la productividad individual como la colectiva, generando costos económicos y deterioro en la cohesión del equipo. La identificación y gestión de estos comportamientos es crucial para mantener un entorno laboral saludable y eficiente.

3.3. Marco conceptual.

Autonomía: La autonomía en el contexto laboral se recuenta a la capacidad de los empleados para tomar providencias de manera independiente dentro de su rol, sin necesidad de supervisión constante. Un entorno con alta autonomía permite que los trabajadores gestionen sus tareas, resuelvan problemas y establezcan sus propios métodos de trabajo, lo que puede aumentar su satisfacción y desempeño al sentirse más responsables de sus resultados.

Cohesión: La cohesión hace referencia al grado de unión y solidaridad entre los miembros de un equipo u organización. Es el vínculo que fomenta la colaboración y el trabajo conjunto, y está relacionado con el sentido de pertenencia y el apoyo mutuo dentro de un grupo.

Compromiso: El compromiso organizacional implica la categoría en que los empleados se identifican con los valores, objetivos y misión de la empresa. Los empleados comprometidos suelen ser más productivos, estar más motivados y contribuir positivamente al ambiente laboral.

Confianza: La confianza en el ambiente laboral se refiere a la creencia de que los colegas, supervisores y la organización en general actúan con honestidad, ética y transparencia. Cuando existe confianza, los empleados



están más dispuestos a compartir ideas y colaborar sin temor a represalias o malas interpretaciones.

Eficiencia: Se describe a la capacidad de los empleados para perpetrar sus quehaceres de manera efectiva utilizando los recursos disponibles de forma óptima. Implica un enfoque en maximizar los resultados con el mínimo desperdicio de tiempo, esfuerzo y recursos.

Feedback: El feedback en el ámbito organizacional es el proceso de proporcionar retroalimentación a los empleados sobre su desempeño, tanto positivo como constructivo. Este proceso es crucial para el crecimiento personal y profesional, ya que permite a los trabajadores conocer sus fortalezas y áreas de mejora.

Liderazgo: Es la pericia de influir, motivar y guiar a un grupo de personas para lograr objetivos organizacionales. Los líderes efectivos son aquellos que inspiran confianza, fomentan la innovación y guían a su equipo mediante ejemplos positivos, decisiones estratégicas y el desarrollo de un entorno de trabajo inclusivo.

Motivación: Es propulsión interno o externo que trasborda a los empleados a adquirir sus metas laborales y superar desafíos. Puede ser intrínseca, proveniente de la satisfacción personal y el sentido de logro, o extrínseca, derivada de recompensas externas como incentivos o reconocimientos.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. Hipótesis general.

- Existe una relación directa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.

4.2. Hipótesis específicas.

- Existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño en la tarea de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.
- Existe una relación directa entre el clima organizacional y la conducta de ciudadanía organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.
- Existe una relación directa entre el clima organizacional y el comportamiento contraproducente de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.



4.3. Variables

- **Variable 1**

Clima organizacional

Dimensiones:

- ✓ Comunicaciones
- ✓ Relaciones interpersonales
- ✓ Reconocimiento
- ✓ Condiciones laborales
- ✓ Liderazgo
- ✓ Motivación

- **Variable 2**

Desempeño laboral

Dimensiones:

- ✓ Desempeño en la tarea
- ✓ Conducta de ciudadanía organizacional
- ✓ Comportamiento contraproducente

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
1. Clima organizacional Definición: Según Chiavenato (2017) Es el conjunto de percepciones que los empleados tienen respecto al ambiente interno de la organización, que interviene directamente en su comportamiento y motivación en el trabajo.	1.1. Comunicación	1.1.1. Claridad 1.1.2. Accesibilidad	Encuesta Cuestionario
	1.2. Relaciones interpersonales	1.2.1. Colaboración 1.2.2. Resolución de conflictos	
	1.3. Reconocimiento	1.3.1. Valoración 1.3.2. Equidad	
	1.4. Condiciones laborales	1.4.1. Herramientas 1.4.2. Seguridad	
	1.5. Liderazgo	1.5.1. Motivación 1.5.2. Justicia	
	1.6. Motivación	1.6.1. Esfuerzos 1.6.2. Incentivos	
2. Desempeño laboral Definición: Según Robbins y Judge (2018) El desempeño laboral es el nivel al que un empleado cumple con las metas y expectativas relacionadas con su rol dentro de una organización.	2.1. Desempeño en la tarea	2.1.1. Cumplimiento de objetivos asignados 2.1.2. Organización del trabajo 2.1.3. Calidad del trabajo realizado	Encuesta Cuestionario
	2.2. Conducta de ciudadanía organizacional	2.2.1. Colaboración con compañeros 2.2.2. Proactividad en el trabajo 2.2.3. Apoyo a la organización	
	2.3. Comportamiento contraproducente	2.3.1. Ausencia de conflictos laborales 2.3.2. Respeto a las normas organizacionales 2.3.3. Uso responsable de recursos	

Nota. Adaptado de la teorización de los autores Chiavenato (2017) y Robbins y Judge (2018).



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de investigación

Realizamos un estudio para determinar si la forma en que funcionan las cosas en la Municipalidad de San Antón afecta el desempeño laboral de los empleados. Este estudio se realizó en 2024 y utilizó numerosos números y datos para comprender la conexión.

5.2. Métodos aplicados a la investigación

En esta investigación se empleó un criterio deductivo, lo que permitió partir de teorías generales acerca del ambiente organizacional y el rendimiento laboral para examinar su vínculo particular en el marco de la Municipalidad Distrital de San Antón, 2024.

5.3. Tipo de Investigación

La investigación es de carácter práctico, enfocada en crear saberes útiles que ayuden a mejorar el ambiente de trabajo y el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de San Antón, 2024. El objetivo de los resultados es

proporcionar sugerencias para optimizar la administración pública local y potenciar el desempeño de la organización.

5.4. Nivel de investigación

El estudio buscó encontrar una relación entre el ambiente laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Consejo Distrital de San Antón en 2024. Para ello, se utilizó la llamada investigación "correlacional". Esto significa que se analizó si los cambios en un aspecto se acompañaban de cambios en el otro. A través de este enfoque, se intentó identificar si existía una conexión significativa entre ambos factores y cómo influían mutuamente dentro del entorno laboral municipal.

5.5. Diseño de investigación

La investigación utilizó un diseño de corte transversal y no experimental; se optó por una metodología no experimental ya que no se tomaron en cuenta las variables, sino que se estudió la correlación entre el ambiente de trabajo de la organización y el rendimiento laboral de los trabajadores en su entorno natural. Igualmente, se optó por el diseño transversal ya que la información fue recogida en un solo momento específico, ofreciendo una perspectiva momentánea de la situación en la Municipalidad Distrital de San Antón, 2024.

5.6. Población y Muestra

5.6.1. Población

La urbe de estudio está conformada por los 55 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón en el año 2024. Esta población incluye tanto a empleados administrativos como operativos que desempeñan diversas

funciones dentro de la institución, y cuyos comportamientos relacionados con el clima organizacional y el desempeño laboral serán analizados en el contexto de esta investigación.

5.6.2. Muestra

Para que esto sea más fácil de entender, usamos un cálculo especial para determinar cuántas personas necesitábamos. El número resultó ser 48.

Muestra Probabilística

Les presentamos a San Antón, un municipio distrital donde estamos investigando a fondo cómo el ambiente laboral afecta el desempeño de los empleados, hemos decidido emplear una muestra probabilística para garantizar la representatividad de los resultados. Utilizaremos una encuesta como técnica de recolección de datos, permitiendo obtener una visión precisa y objetiva del contexto organizacional. Para asegurar que nuestra muestra sea representativa de la población de trabajadores, hemos seguido el procedimiento de cálculo de tamaño de muestra utilizando la fórmula correspondiente:

La muestra es de carácter Probabilístico - Aleatorio y establecemos su tamaño.

Donde:

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

N = Magnitud total de la población

n = Tamaño de la muestra representativa

e = Margen de error aceptable

Z = Nivel de confianza deseado

p = Proporción esperada de éxito en la población

q = (Índice de fracaso en la población) o complementario de p, donde

$$q = 1 - p$$

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(55)}{(55)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.5)(0.5)(55)}{(55)(0.0025) + (3.8416)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.25)(55)}{0.1375 + (3.8416)(0.25)}$$

$$n = \frac{52.822}{1.0979}$$

$$n = 48.1118$$

Se aplicó el cuestionario a un conjunto de 48 personas.

5.7. Técnicas e instrumentos

5.7.1. Técnica. Se utilizó la encuesta.

Encuesta. - De acuerdo con Arias (2006, p. 72), la técnica de investigación es un procedimiento que facilita la recolección de datos de para comprender sus opiniones, lo que ven, sus costumbres y aspectos importantes sobre ellas. A menudo lo hacemos al estudiar mercados, sociedades o salud. Tenemos diferentes maneras de hacerlo. Podemos usar cuestionarios en papel, encuestas en internet o hablar por teléfono.

5.7.2. Instrumento. Se utilizó un cuestionario estructurado.

Cuestionario. - De acuerdo con Arias (2006), se define como una herramienta empleada en estudios para recopilar datos de los participantes



mediante cuestionamientos preestablecidos, que se estructuran de forma lógica y consistente. Podemos hacer preguntas de dos maneras, abiertas o cerradas, para obtener detalles claros y exactos sobre un tema específico que estamos estudiando.

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento.

Comprobamos que seguimos las directrices de los expertos. Ellos nos dieron su opinión sobre el diseño del cuestionario y su contenido.

5.8.1. Confiabilidad.

Usaremos un sencillo formulario de preguntas y respuestas para recopilar la información necesaria para nuestro estudio. Puede confiar en la encuesta, ya que revisaremos cuidadosamente todas las respuestas. Al usar cifras y datos, podemos asegurarnos de que la información sea correcta y útil para nuestro estudio.

Resultados para el análisis del clima organizacional.

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad 1

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,910	,910	12

Nota: La uniformidad interna de los elementos de estudio

El Alfa de Cronbach se sitúa en 0,910, lo que señala un alto nivel de consistencia interna entre los 12 elementos analizados. Esto indica que la herramienta para la variable Clima Organizacional es fiable.

Resultados para el análisis del desempeño laboral.

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad 2

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,877	,877	9

Nota: La uniformidad interna de los elementos de estudio

El Alfa de Cronbach alcanza un valor de 0,877, señalando una elevada consistencia interna entre los 9 elementos evaluados. Esto indica que la herramienta del Desempeño Laboral es fiable.

5.8.2. Validez

El instrumento se validó mediante la evaluación de especialistas:

- ✓ Dr. Roberto Payé Colquehuanca

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

El análisis de información alude a la serie de técnicas y herramientas utilizadas para descifrar los datos recolectados en un estudio. En esta situación, el programa estadístico SPSS versión 25.0 sobresale como un instrumento crucial para llevar a cabo análisis estadísticos exactos, este programa ayuda a obtener respuestas fiables. Utiliza información recopilada en encuestas. Incluye funciones como adivinar un resultado, comparar datos y predecir patrones.

5.10. Contrastación de hipótesis

Test de la hipótesis general empleando el coeficiente de correlación Rho de Spearman para verificar la hipótesis general.

Datos:

$$r = 0.765$$

$$n = 48$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho): No existe una relación directa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.

Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe una relación directa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.

Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

2. Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

3. Regla de decisión:

4. Como la ($p_valor = 0,000 < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

5. Estadístico de prueba

Tabla 4

Estadístico de prueba 1

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,619	,079	7,646	,000
N de casos válidos		48			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Consideremos un error de medición que supone hipótesis nula.

Nota. Se presentan los resultados simétricos del test estadístico.



6. Conclusión: El valor Tau-b de Kendall es de 0,619 para los empleados de la Municipalidad Distrital de San Antón en 2024. Esto significa que existe una conexión entre el buen trabajo de las personas y su espacio de trabajo. Además, esta conexión es sólida e importante, ya que el valor p es de 0,000, que es incluso menor que 0,05. Lo principal es que un mejor ambiente de trabajo mejora el rendimiento de los empleados. Y lo contrario también es cierto: si el entorno de trabajo empeora, el rendimiento laboral disminuye.

Prueba de la hipótesis específica 1.

Datos:

$$r = 0.723$$

$$n = 48$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho): No existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño en la tarea de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.

Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)

Hipótesis Alternativa (Ha): Las personas que trabajan en la Municipalidad Distrital de San Antón en el año 2024, desempeñan mejor su trabajo cuando están contentas con su entorno laboral.

Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

2. Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

3. Regla de decisión:

Como la ($p_valor = 0,000 < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

4. Estadístico de prueba

Tabla 5

Estadístico de prueba 2

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,570	,074	7,220	,000
N de casos válidos		48			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Consideremos un error de medición que supone hipótesis nula.

Nota. Se muestra las medidas simétricas de la prueba estadística

5. Conclusión: una medida especial, llamada valor Tau-b de Kendall, fue de 0.570 en un estudio realizado en 2024 en la Municipalidad Distrital de San Antón. Este estudio reveló que existe una estrecha relación entre la sensación en el lugar de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores. Lo más sorprendente es que esta conexión se reflejaba claramente en las cifras. Esta medida especial sugiere que cuando la sensación en el lugar de trabajo mejora, los trabajadores se desempeñan mejor en sus tareas, y viceversa.

Prueba de la hipótesis específica 2.

Datos:

$$r = 0.617$$

$$n = 48$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho): No existe una relación directa entre el clima organizacional y la conducta de ciudadanía organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.

Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe una relación directa entre el clima organizacional y la conducta de ciudadanía organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.

Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

2. Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

3. Regla de decisión:

Como la ($p_valor = 0,000 < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

4. Estadístico de prueba

Tabla 6

Estadístico de prueba 3

Medidas simétricas

		valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,478	,104	4,450	,000
N de casos válidos		48			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Consideremos un error de medición que supone hipótesis nula.

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

5. Conclusión: En el Municipio Distrital de San Antón en 2024, existe una relación significativa entre el ambiente laboral y el comportamiento de los empleados para el bien de la organización. El coeficiente Tau-b de Kendall arroja luz sobre este aspecto. Se encuentra en 0,478 y su valor p es inferior a 0,05 (en realidad, es 0,000). Esto indica que la conexión es sólida e importante, no algo fortuito. En otras palabras, a medida que mejoran las condiciones laborales, el comportamiento de los empleados que contribuye a la organización también mejora, y viceversa.

Prueba de la hipótesis específica 3.

Datos:

$$r = 0.691$$

$$n = 48$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho): No existe una relación directa clima organizacional y el comportamiento contraproducente de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.

Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)

Hipótesis Alterna (Ha): Existe una relación directa clima organizacional y el comportamiento contraproducente de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.

Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

2. Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

3. Regla de decisión:

Como la ($p_valor = 0,000 < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

4. Estadístico de prueba

Tabla 7

Estadístico de prueba 4

Medidas simétricas

		Error estándar		Significación aproximada
		Valor	asintótico ^a T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,568	,090	6,102
N de casos válidos		48		,000

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Consideremos un error de medición que supone hipótesis nula.

Nota. La prueba estadística muestra medidas equilibradas.

5. **Conclusión:** En el Municipio Distrital de San Antón en 2024, un valor específico, el Tau-b de Kendall, mostró una fuerte relación. Cuando el ambiente laboral mejoró, el mal comportamiento de los empleados disminuyó, manteniéndose estable en $\tau_b=0,568$. Este valor, junto con otro denominado «valor p» ($0,000$ y menor que $0,05$), mostró un hecho muy importante: cuando las cosas mejoran en el trabajo, las personas también se comportan mejor, y lo contrario también es cierto. El «valor p» de $0,000$ demuestra que este hecho es totalmente cierto y no es casualidad.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

6.1.1. Prueba de normalidad

Tabla 8

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,174	48	,001	,827	48	,000
Desempeño Laboral	,165	48	,002	,891	48	,000

a. La corrección que hace en el sistema de Lilliefors.

Nota. Comprobamos si estaban en un estado habitual o normal.

Planteo de la hipótesis:

H₀: Los valores del presente trabajo provienen de una población con distribución normal

H₁: Los valores del presente trabajo no provienen de una población con distribución normal

Regla de contraste:

Si el Valor $p > 0.05$, se acepta la H_0 . Si Valor $p < 0.05$, se rechaza H_0 .

Interpretación

La prueba de Shapiro-Wilk ayuda a analizar cantidades más pequeñas de datos, de unos 50 o menos. En nuestro caso, nos arrojó un valor p de 0,000. Dado que este número es menor que 0,05 (o 5%), nos enseña una lección valiosa: nuestros datos no se dispersan normalmente. Por lo tanto, utilizamos el estadístico de Spearman. Es una herramienta útil para comprender las conexiones en nuestros datos.

Resultados para el objetivo general**Tabla 9**

Cómo el estado de ánimo en una empresa puede afectar el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.

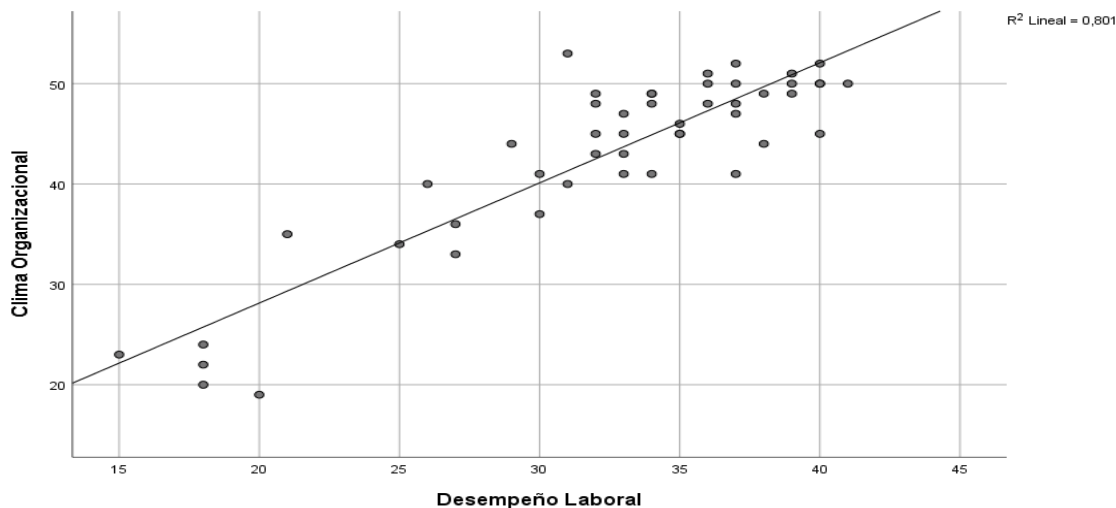
<i>Correlaciones</i>			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,765
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,765	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

Nota. Estudio de correlación relevante entre variables, realizado con SPSS.

Figura 1

Relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.



Nota. Valor de variabilidad en una variable en comparación con la otra.

Regla de decisión.

$0 < r < 0.20$: Correlación muy débil o casi nula, sin significancia.

$0.20 \leq r < 0.40$: Correlación débil, la relación es presente pero no fuerte.

$0.40 \leq r < 0.70$: Correlación moderada a fuerte, con influencia sig entre las variables.

$0.70 \leq r < 1.00$: Alta asociación, las variables están estrechamente relacionadas.

Interpretación

La Municipalidad Distrital San Antón, en 2024, descubrieron algo importante. Quienes trabajaban allí y estaban contentos con su trabajo también lo hacían mejor. Esta conclusión se basó en un estudio de empleo con una puntuación de 0,765. El respaldo a esta conclusión es altísimo, con un 99 % de probabilidad de que los resultados sean acertados. Este análisis, basado en 48 casos, propone que a medida que mejora el clima organizacional, también aumenta el desempeño laboral de los trabajadores. Además, al elevar al cuadrado el coeficiente de correlación, se obtiene un valor de 0,801, indicando que el 80,1% de las variaciones en el

desempeño laboral pueden ser explicadas por las fluctuaciones en el clima organizacional.

Resultados para el objetivo específico 1

Tabla 10

Relación del clima organizacional y el desempeño en la tarea de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.

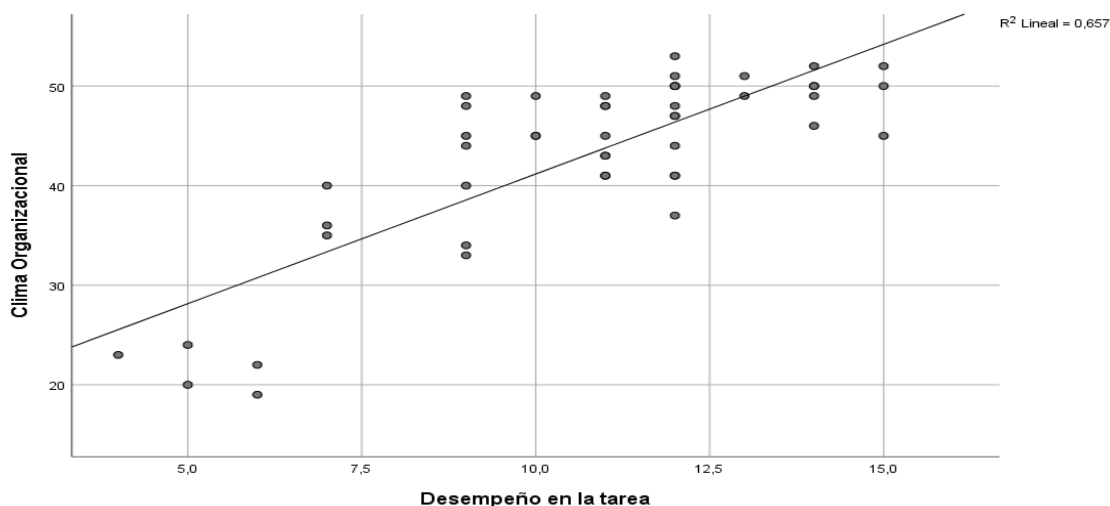
		Correlaciones	
		Clima Organizacional	Desempeño en la tarea
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,723
		N	48
	Desempeño en la tarea	Coeficiente de correlación	,723
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	48

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

Nota. Estudio de correlación relevante entre variables, realizado utilizando SPSS.

Figura 2

Conexión del clima organizacional y el desempeño en la tarea de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.



Nota: Valor de variabilidad en una variable en comparación con la otra.

Interpretación

En la Municipalidad Distrital de San Antón, 2024, la relación entre la gestión de una empresa (su clima laboral) y el rendimiento de sus empleados (su desempeño laboral) es muy clara. Esta relación está respaldada por una prueba matemática especial llamada correlación de Spearman, que demuestra que existe una fuerte relación positiva. Cuando decimos "positiva", significa que cuando una cosa mejora, también lo hace la otra. Por lo tanto, cuando el clima laboral mejora, los empleados se desempeñan mejor en sus tareas. Además, al elevar al cuadrado el coeficiente de correlación, se obtiene un valor de 0,657, indicando que el 65,7% de las variaciones en el desempeño en la tarea pueden ser explicadas por las fluctuaciones en el clima organizacional.

Resultados para el objetivo específico 2

Tabla 11

Conexión del clima organizacional y la conducta de ciudadanía organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.

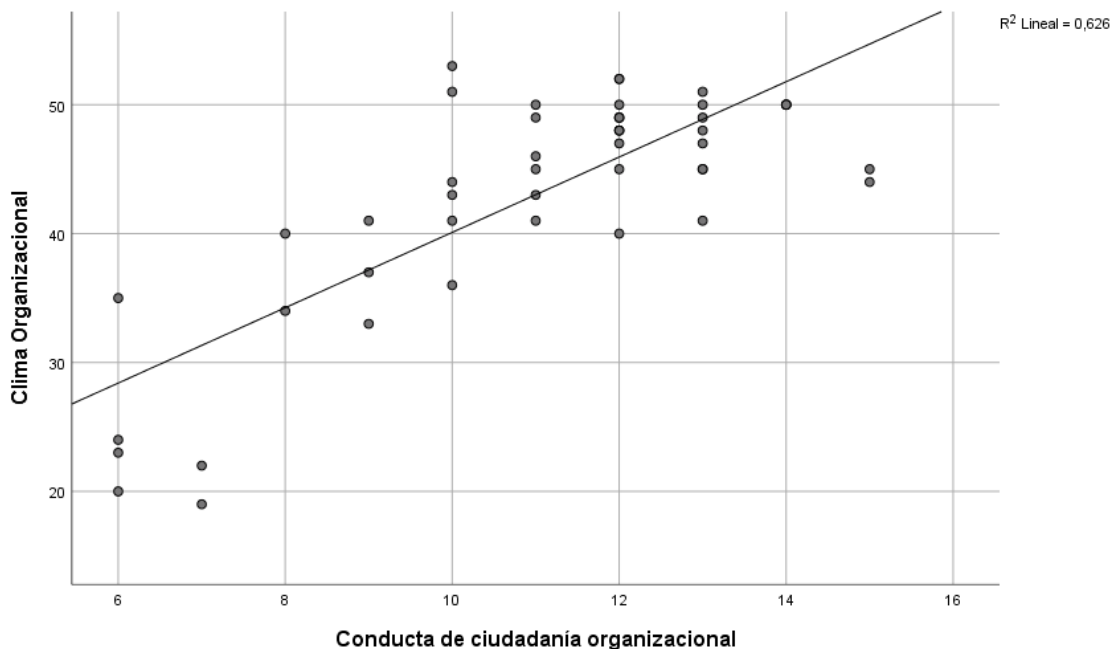
<i>Correlaciones</i>			Clima Organizacional	Conducta de ciudadanía organizacional
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,617
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Conducta de ciudadanía organizacional	Coeficiente de correlación	,617	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

Nota. Ponemos las variables bajo el microscopio usando SPSS para ver cómo se conectan o se relacionan.

Figura 3

Conexión del clima organizacional y la conducta de ciudadanía organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.



Nota. Valor de variabilidad en una variable en comparación con la otra.

Interpretación

En la Municipalidad Distrital de San Antón, 2024, un estudio examinó el efecto del ambiente laboral en la buena voluntad y la disposición a ayudar de los empleados. Descubrieron una fuerte relación: un mejor ambiente laboral anima a los empleados a apoyar más a la empresa. Verificaron sus resultados con un 99 % de certeza, y su información se basó en 48 situaciones diferentes. Además, al elevar al cuadrado el coeficiente de correlación, se obtiene un valor de 0,626, indicando que el 62,6% de las variaciones en la conducta de ciudadanía organizacional pueden ser explicadas por las fluctuaciones en el clima organizacional.

Resultados para el objetivo específico 3

Tabla 12

Conexión del clima organizacional y el comportamiento contraproducente de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.

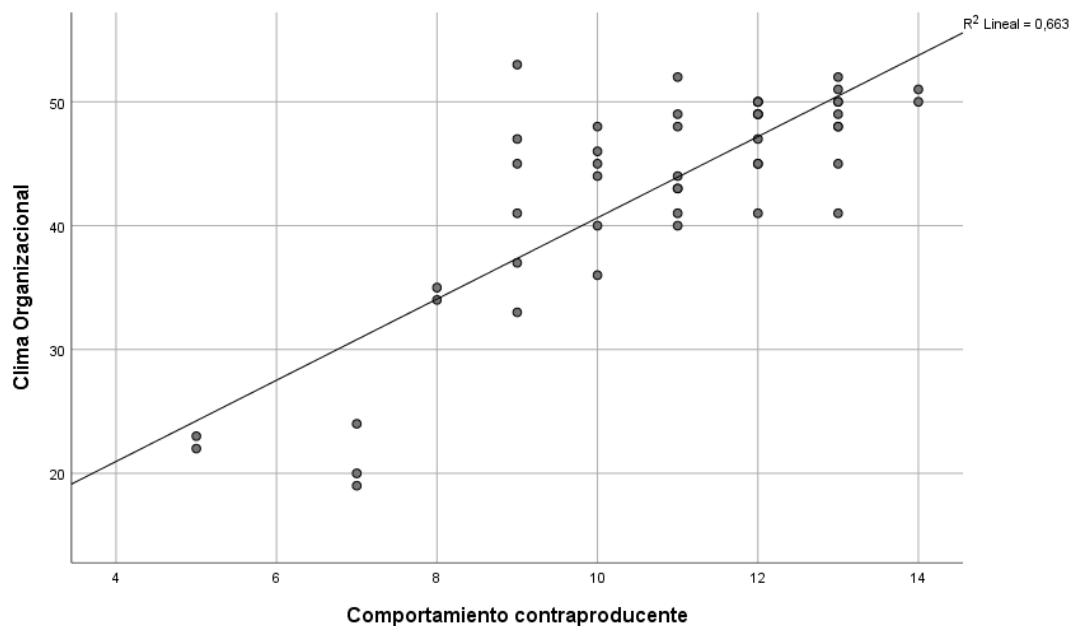
Correlaciones			Clima Organizacional	Comportamiento contraproducente
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,691
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Comportamiento contraproducente	Coeficiente de correlación	,691	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

Nota. Observamos cómo se relacionan, utilizando algo llamado SPSS.

Figura 4

Conexión del clima organizacional y el comportamiento contraproducente de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.



Nota. Valor de variabilidad en una variable en comparación con la otra.



Interpretación

En la Municipalidad Distrital de San Antón, 2024, el estudio halló una fuerte relación entre el buen ambiente laboral y el buen comportamiento de los empleados. Las cifras de este estudio muestran una clara conexión: cuando las condiciones laborales mejoran, los trabajadores también tienden a comportarse mejor. Los resultados fueron muy fiables, con una certeza cercana al 99 %. Esta información proviene del análisis de 48 casos diferentes. Por lo tanto, si las empresas buscan un mejor comportamiento de sus empleados, mejorar su entorno laboral podría ser un excelente comienzo. Además, al elevar al cuadrado el coeficiente de correlación, se obtiene un valor de 0,663, indicando que el 66,3% de las variaciones en el comportamiento contraproducente pueden ser explicadas por las fluctuaciones en el clima organizacional.



6.2. Discusión de resultados

La discusión de los resultados obtenidos en la presente investigación evidencia una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, 2024. Los datos muestran una fuerte relación entre la sensación de bienestar en el lugar de trabajo y la calidad del trabajo, con una puntuación de 0,765. Un análisis a fondo con otra prueba (Tau-b, valor $p = 0,000 < 0,05$) también confirma esta afirmación. En resumen, cuando el ambiente laboral es mejor, el trabajo se realiza mejor, y viceversa. Las herramientas utilizadas para obtener estos resultados son sólidas. Obtienen puntuaciones altas en una escala de confianza, con 0,910 y 0,877 para la sensación de bienestar en el lugar de trabajo y el rendimiento laboral, lo que demuestra que todos los componentes medidos funcionan a la perfección en conjunto. Estudios anteriores muestran lo mismo: el ambiente laboral influye en la calidad del trabajo. Por ejemplo, Ortega et al. (2024) analizaron a las personas que trabajan para los intereses marítimos de Ecuador. Este no fue un hallazgo aleatorio, sino una relación directa y significativa que observaron en su investigación. De igual manera, Pilacúan et al. (2023) reportaron que un clima organizacional positivo, determinado por una supervisión adecuada y buenas condiciones laborales, se correlaciona significativamente con un mejor rendimiento laboral en una institución de educación superior. Asimismo, Chiavenato (2017) señala que el clima organizacional actúa como un catalizador que influye en las actitudes y comportamientos de los empleados, lo que repercute claramente en su desempeño. Por su parte, Robbins y Judge (2018) enfatizan que aspectos como la comunicación efectiva, los resultados de este estudio muestran que, si un



trabajo se hace bien, el mérito suele recaer en un buen liderazgo y en el hecho de hacerse notar en el lugar de trabajo.

La presente investigación ha demostrado una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño en la tarea de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón, 2024, con un coeficiente de Spearman de 0,723. Este hallazgo, además corroborado por la prueba Tau-b de Kendall ($p\text{-valor}=0,000 < 0,05$), indica que un clima organizacional favorable se asocia directamente con un aumento en el desempeño en las tareas asignadas, lo que refuerza la importancia de un entorno laboral positivo para potenciar la eficacia en la ejecución de las actividades laborales. Este resultado es consistente con lo señalado por Robbins y Judge (2018), quienes destacan que un clima organizacional saludable fomenta comportamientos orientados al cumplimiento de objetivos específicos y tareas organizacionales. Asimismo, Ortega, Sánchez y Velasco (2024) identificaron una correlación similar en su estudio sobre el sector público, concluyendo que el fortalecimiento de la comunicación, el reconocimiento y los contextos laborales inciden significativamente en el ejercicio en tareas específicas. De manera análoga, Pilacúan, Pérez y Aguilar (2023) observaron en instituciones educativas que un liderazgo participativo y una cultura organizacional consistente son factores precisos para el desempeño efectivo en las tareas laborales. Los resultados emanados en esta investigación resaltan la relevancia de priorizar estrategias que fortalezcan el clima organizacional, alineándose con la evidencia científica previa y ofreciendo un sustento para el diseño de políticas internas en el ámbito municipal.



La presente investigación del ambiente laboral en la Municipalidad Distrital de San Antón en 2024 mostró una buena relación con el buen comportamiento de los trabajadores. Para comprobarlo, se utilizó el método de correlación de Spearman, que arrojó una puntuación de 0,617, lo que demuestra una clara conexión. Una prueba llamada Tau-b de Kendall lo corroboró. Su valor p fue de 0,000, inferior a 0,05. Por lo tanto, el resultado fue certero, lo que refuerza la idea de que un clima organizacional favorable fomenta comportamientos voluntarios y proactivos entre los trabajadores, que van más allá de sus obligaciones laborales formales. Estos hallazgos coinciden con lo planteado por Organ, Podsakoff y MacKenzie (2006), quienes argumentan que el clima organizacional positivo estimula la conducta de ciudadanía organizacional al promover valores compartidos y actitudes altruistas en el entorno laboral. Además, Gutiérrez y Vargas (2022), en un estudio realizado en el sector público, concluyeron que elementos como el reconocimiento y la justicia organizacional contribuyen significativamente a incrementar la conducta de ciudadanía organizacional. De manera similar, Mendoza y Salinas (2023) identificaron que una comunicación abierta y el liderazgo transformacional en organizaciones públicas están asociados con mayores niveles de compromiso y participación voluntaria. Estos resultados subrayan la relevancia de un clima organizacional saludable como catalizador de actitudes y comportamientos que fortalecen el rendimiento colectivo.

La presente investigación encontró en el Municipio Distrital de San Antón en el año 2024 se presentó una clara relación entre el clima laboral y el accionar erróneo de los trabajadores, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,691, además se tiene, la prueba Tau-b de Kendall ($p\text{-valor}=0,000 < 0,05$) evidencia una correlación negativa significativa, lo que indica que, a medida que



mejora el clima organizacional, se reduce el comportamiento contraproducente en los trabajadores. Este hallazgo es consistente con estudios previos, como el realizado por Marcus y Schuler (2004), quienes sostienen que un clima laboral positivo disminuye conductas que afectan negativamente la productividad, como el absentismo, conflictos interpersonales y la desidia laboral. Asimismo, Martínez y Pacheco (2021) identificaron que elementos como el liderazgo participativo y la justicia organizacional son factores clave para mitigar comportamientos contraproducentes. Según Ferris et al. (2009) destacan que el apoyo organizacional percibido reduce significativamente las conductas que desafían normas organizativas. Los resultados muestran firmemente que mejorar el ambiente de trabajo también puede impulsar el trabajo realizado, sino que también actúa como una estrategia preventiva contra actitudes y comportamientos perjudiciales para la organización.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluye para el objetivo general, que hay una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón, 2024, lo cual responde al objetivo general de la investigación. Utilizando un sistema de puntuación especial llamado Rho de Spearman, obtuvimos una puntuación de 0,765. Esta alta puntuación nos indica que un ambiente laboral positivo y de apoyo puede contribuir al mejor desempeño de los empleados. También utilizamos otro método llamado Tau-b de Kendall para realizar más comprobaciones. Este resultado, denominado «valor p», fue inferior a 0,05, lo cual es muy bajo. Esto nos confirmó aún más que un buen clima laboral puede, efectivamente, mejorar el rendimiento de los empleados. Estos descubrimientos subrayan la relevancia de un ambiente de trabajo apropiado como elemento crucial en la optimización del desempeño laboral en la municipalidad.

SEGUNDA: Se concluye para el objetivo específico 1, una investigación realizada en la Municipalidad Distrital de San Antón en 2024 reveló una importante relación positiva entre el desempeño de las tareas de los trabajadores y el tipo de entorno laboral. Este hallazgo cumplió con el primer objetivo de la investigación. Para demostrarlo, se utilizaron dos estadísticas: el coeficiente de correlación Rho de Spearman (0,723) y el coeficiente Tau-b de Kendall. Ambos valores son inferiores a 0,05, lo que significa que la evidencia es sólida. Por lo

tanto, es evidente que cuando el entorno laboral mejora, también lo hace el desempeño laboral, también se incrementa el desempeño de los trabajadores en sus tareas. Estos hallazgos subrayan la importancia de un ambiente laboral propicio para incrementar la eficiencia y efectividad en la ejecución de las labores profesionales.

TERCERA: Se concluye para el objetivo específico 2, el estudio señala una relación entre el ambiente laboral y el comportamiento servicial del personal en la Municipalidad Distrital de San Antón en 2024. El estudio buscó determinar esta relación. Los resultados, respaldados por una correlación Rho de Spearman de 0,617 y un valor Tau-b de Kendall con un valor p de $0,000 < 0,05$, indican que un buen ambiente laboral fomenta una mayor cooperación y compromiso del personal. Por lo tanto, un ambiente laboral positivo fomenta actitudes amigables y trabajadoras entre los empleados.

CUARTA: Se concluye para el objetivo específico 3, se realizó un estudio con trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón en 2024. Este estudio encontró una conexión importante entre el ambiente laboral y las acciones negativas de los trabajadores. Se utilizaron cálculos especiales llamados Rho de Spearman y Tau-b de Kendall. Ambos cálculos arrojaron un resultado de 0.691 y un valor de 0.000, inferior a 0.05, lo cual es fundamental en estudios como estos. Esto significa que cuando el ambiente laboral mejora, las acciones negativas de los trabajadores. Este hallazgo resalta la relevancia de mantener un ambiente de trabajo positivo para reducir actitudes negativas que puedan afectar el desempeño y la convivencia laboral.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda al Alcalde, al Gerente Municipal, al jefe de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de San Antón promover la comunicación clara y abierta, reconocer el trabajo duro y buscar siempre la mejora continua es fundamental. Y no olvides revisar periódicamente cómo van las cosas. Esto ayuda a identificar áreas que necesitan ajustes y garantiza que todos estén satisfechos con su entorno laboral contribuyan al incremento del desempeño de los empleados, lo cual redundará en una mayor eficiencia en la ejecución de las tareas y en una mejora en la conducta proactiva de los trabajadores.

SEGUNDA: Se recomienda al Gerente Municipal quién es responsable administrativamente de la Municipalidad Distrital de San Antón continúe promoviendo un clima organizacional favorable, ya que se ha demostrado una correspondencia positiva significativa con el desempeño laboral de los trabajadores. Es fundamental implementar políticas que refuercen la motivación, el liderazgo efectivo y la colaboración entre los empleados, lo que contribuirá a mejorar la calidad y eficiencia en el desempeño de sus tareas. Asimismo, se sugiere realizar intervenciones periódicas para evaluar el clima organizacional y ajustar las prácticas laborales en función de las necesidades y expectativas de los trabajadores, a fin de seguir potenciando su rendimiento.



TERCERA: Se recomienda al Gerente Municipal, al Jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Antón que promuevan un ambiente organizacional que fortalezca los aspectos positivos del clima laboral, dado que se ha evidenciado una relación significativa con la conducta de ciudadanía organizacional de los trabajadores. Para ello, es fundamental implementar programas de capacitación y desarrollo que refuercen el compromiso, la responsabilidad y la proactividad de los empleados, fomentando comportamientos que favorezcan el bienestar colectivo y la cooperación en el entorno laboral. Además, se sugiere impulsar actividades que promuevan la integración y el reconocimiento de los logros tanto individuales como grupales, lo que podría contribuir al fortalecimiento de la conducta de ciudadanía organizacional.

CUARTA: Se recomienda al Gerente Municipal, Jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Antón que implementen estrategias orientadas a mejorar el clima organizacional con el fin de reducir los comportamientos contraproducentes de los trabajadores. Como se ha descubierto una correlación significativa entre un clima organizacional favorable y la disminución de comportamientos negativos, es esencial suscitar una cultura organizacional basada en la comunicación abierta, el respeto y el reconocimiento. Además, es importante desarrollar programas de gestión emocional y resolución de conflictos que permitan a los empleados manejar adecuadamente el estrés y las tensiones laborales, contribuyendo así a minimizar actitudes destructivas y mejorando el ambiente general de trabajo.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arriola Peña, M. F. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del área de banca de negocios de una entidad financiera en Trujillo*. <https://hdl.handle.net/11537/29856>
- Bustamante, R. Y. S., Gonzabay, P. L. M., & Peñafiel, N. A. V. (2022). *Clima Organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador*. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234-261.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Chayacaña Huallpa, W., & Ancco Arpita, A. B. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial De Sandia-Puno*. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1392>
- Chiavenato, I. (2017). *Introducción a la teoría general de la administración* (10ª ed.). McGraw-Hill.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. Wiley.
- Dessler, G. (2020). *Administración de recursos humanos* (16.ª ed.). Pearson.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., & Heller, D. (2009). *Organizational support and counterproductive work behavior: A moderated mediation model*. *Journal of Management*, 35(6), 1358-1380.
- Frisancho Mullisaca, R. M., & Yucra Pacori, M. S. (2024). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad*



Provincial de San Román-Juliaca, 2023.

<https://hdl.handle.net/20.500.12394/15154>

Garnique Caro, G. A. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de inmunización contra la covid, Lambayeque*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96632>

Gutiérrez, J., & Vargas, L. (2022). *Clima organizacional y su impacto en la conducta de ciudadanía organizacional en instituciones públicas*. *Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 8(4), 73-89.

Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2011). *Comportamiento organizacional* (13.^a ed.). Cengage Learning.

Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employees?* *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62.

Hurtado Blanco, Y. (2023). *Relaciones interpersonales y clima organizacional en la Escuela de Educación Superior Pedagógico Público Juliaca, Puno–2022*. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/2047>

Larico, C. H. (2022). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno 2021-2022*. *Revista de Investigación en Gestión y Finanzas*, 1(2), 32-37.

Lepsinger, R., & Lucia, A. D. (2009). *The Art and Science of 360-Degree Feedback*. Wiley.

Marcus, B., & Schuler, H. (2004). *Antecedents of counterproductive behavior at work: A general perspective*. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 647-660.



- Martínez, R., & Pacheco, C. (2021). *Clima organizacional y su relación con comportamientos disfuncionales en el trabajo*. *Revista de Psicología Laboral y Organizacional*, 17(2), 95-110.
- Mendoza, P., & Salinas, F. (2023). *Influencia del clima organizacional en la proactividad laboral en municipios urbanos*. *Revista Internacional de Administración Pública*, 10(2), 45-60.
- Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores*. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12.
<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. SAGE Publications.
- Ortega Galarza, M., Altamirano Pérez, H. R., & Tovar Pinzón, M. E. (2024). *El desempeño laboral de los servidores públicos de la DIGEIM, un análisis desde el clima organizacional*. *Ciencias administrativas*, (23), 9-9.
<https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e131>.
- Ortega, C., Sánchez, M., & Velasco, R. (2024). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección General de Intereses Marítimos*. *Revista Internacional de Gestión y Recursos Humanos*, 15(2), 45-58.



- Palti Zavala, A. A. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima-2021.*
<https://hdl.handle.net/20.500.13067/1883>
- Paredes Floril, P. R. (2021). *Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados.* Revista San Gregorio, 1(46), 81-93. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>
- Pilacuán, C., Pérez, J., & Aguilar, L. (2023). *Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA.* Revista de Ciencias Administrativas y Organizacionales, 9(3), 112-130.
- Pilacuán, M. P. N., Montalvo, N. J. G., Vílchez, I. A., Graterol, C. C., & Núñez, E. W. M. (2023). *Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA.* Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(2), 1760-1776.
DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5434
- Pino Laura, D. M., & Torres Cordova, X. M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico y social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.* <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1474>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Comportamiento organizacional* (17ª ed.). Pearson Education.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance.* Wiley.



Valdivia Ráez, L. R. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la IEP Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores–2021.*

<https://hdl.handle.net/20.500.13067/2066>

Yanarico Huanca, K. L., & Aguirre Valencia, D. C. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en Talma Servicios Aeroportuarios SA sede-Juliaca, 2020.*

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/66470>



ANEXOS



Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTON 2024

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024?	Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024	Existe una relación directa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024	Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL 1. Comunicaciones 2. Relaciones interpersonales 3. Reconocimiento 4. Condiciones laborales 5. Liderazgo 6. Motivación	ENFOQUE Cuantitativo MÉTODO: Deductivo TIPO: Aplicado NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental. POBLACIÓN: La población de estudio está conformada por los 55 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón en el año 2024. MUESTRA De acuerdo a la fórmula es de 48 personas. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS: TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL 1. Desempeño en la tarea 2. Conducta de ciudadanía organizacional 3. Comportamiento contraproducente	
a. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño en la tarea de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024?	1. Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño en la tarea de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.	a. Existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño en la tarea de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.		
b. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la conducta de ciudadanía organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024?	2. Determinar la relación entre el clima organizacional y la conducta de ciudadanía organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.	b. Existe una relación directa entre el clima organizacional y la conducta de ciudadanía organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.		
c. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el comportamiento contraproducente de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024?	3. Determinar la relación entre el clima organizacional y el comportamiento contraproducente de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.	c. Existe una relación directa entre el clima organizacional y el comportamiento contraproducente de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón 2024.		



Anexo 2. Matriz de datos

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

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 27 de 27 variables

	n°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	VA_1	VA_2	DM_1	
1	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	45	32		
2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	1	1	3	3	1	1	3	1	2	3	2	3	2	24	18		
3	3	6	4	3	5	4	3	4	5	4	5	3	4	3	3	3	5	3	3	3	5	4	49	32		
4	4	5	4	3	5	3	4	3	3	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	48	36		
5	5	3	3	3	3	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	4	4	5	3	3	5	4	49	34		
6	6	5	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	5	3	3	3	45	33		
7	7	5	5	5	5	5	3	4	4	3	5	3	3	5	3	4	3	3	5	5	5	4	50	37		
8	8	3	3	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	45	40		
9	9	3	3	5	4	5	3	5	3	3	3	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	3	47	37		
10	10	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	4	5	3	5	5	41	37		
11	11	3	2	2	2	2	1	2	1	3	3	1	1	1	2	1	1	3	2	2	1	2	23	15		
12	12	3	1	1	2	2	3	1	1	2	2	1	1	3	1	1	2	3	1	2	2	3	20	18		
13	13	2	3	1	3	1	1	1	2	2	1	1	2	1	3	3	1	3	2	2	3	19	20			
14	14	3	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	5	4	3	3	4	4	48	32			
15	15	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	44	29			
16	16	5	4	3	3	3	3	4	5	3	5	3	4	3	3	4	4	5	3	3	5	45	35			
17	17	5	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	4	3	4	4	5	49	38			
18	18	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	3	4	3	3	3	53	31			
19	19	4	3	2	4	2	4	4	3	2	4	4	2	3	2	2	2	4	3	4	4	4	40	26		
20	20	2	4	4	3	2	2	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4	2	4	3	4	3	36	27		
21	21	4	2	4	2	2	3	4	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	35	21		
22	22	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	4	4	3	2	3	2	4	2	4	2	4	3	33	27	
23	23	3	2	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	3	37	30
24	24	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	2	4	41	30		
25	25	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	43	33	
26	26	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	2	4	2	3	3	2	3	2	34	25	
27	27	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	3	5	4	3	3	3	47	33		
28	28	4	3	4	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	49	34	
29	29	3	4	3	4	3	5	3	3	5	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	5	45	35		
30	30	5	5	4	5	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	52	40		
31	31	5	5	3	3	5	3	5	4	3	4	5	3	3	3	5	3	5	5	3	4	4	5	48	34	
32	32	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	43	32		
33	33	3	3	4	3	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	46	35		

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

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

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 27 de 27 variables

	n°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	VA_1	VA_2	DM_1	
22	22	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	2	3	2	4	2	4	2	4	3	33	27	
23	23	3	2	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	3	2	3	37	30
24	24	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	2	4	4	41	30	
25	25	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	43	33	
26	26	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	2	4	2	3	3	3	2	3	34	25	
27	27	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	3	5	4	3	3	3	47	33		
28	28	4	3	4	5	5	3	3	4	5	5	3	5	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	49	34	
29	29	3	4	3	4	3	5	3	3	5	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	5	45	35		
30	30	5	5	4	5	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	52	40		
31	31	5	5	3	3	5	3	5	4	3	4	5	3	3	3	5	3	5	5	3	4	4	5	48	34	
32	32	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	43	32		
33	33	3	3	4	3	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	46	35		
34	34	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	3	5	3	52	37		
35	35	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	50	41		
36	36	4	4	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5	3	4	4	5	3	5	3	4	5	50	36		
37	37	5	5	5	4	3	4	3	5	3	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	49	39		
38	38	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	41	33	
39	39	5	4	3	5	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5	5	5	3	4	4	5	51	39		
40	40	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	50	40		
41	41	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	5	5	3	3	4	4	3	41	34		
42	42	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	48	37		
43	43	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	5	4	51	36		
44	44	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	50	40		
45	45	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	40	31		
46	46	3	3	5	4	4	5	3	4	4	3	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	44	38		
47	47	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	50	39		
48	48	1	2	3	1	1	1	3	3	1	2	1	3	1	2	3	2	2	3	2	2	1	22	18		

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Anexo 3. Instrumento (s) de investigación

CUESTIONARIO

El siguiente cuestionario tiene como propósito conocer el CLIMA ORGANIZACIONAL en relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón, 2024. Por favor, marque cada una de las siguientes proposiciones de la forma más objetiva y verídica posible. Agradecemos anticipadamente su colaboración, ya que su participación es trascendental para este estudio.

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

DIMENSIONES DE CLIMA ORGANIZACIONAL	Escala Likert				
	1	2	3	4	5
Comunicación					
1. ¿La información que recibe en su trabajo es clara?					
2. ¿Tiene fácil acceso a la información necesaria para realizar su trabajo?					
Relaciones interpersonales					
3. ¿Existe colaboración entre usted y sus compañeros de trabajo?					
4. ¿Se resuelven los conflictos laborales de manera adecuada?					
Reconocimiento					
5. ¿Se siente valorado por su desempeño laboral?					
6. ¿Considera que el reconocimiento es equitativo entre los trabajadores?					
Condiciones laborales					
7. ¿Cuenta con las herramientas adecuadas para realizar su trabajo?					
8. ¿El ambiente laboral le parece seguro?					
Liderazgo					
9. ¿El líder de su equipo lo motiva a mejorar su desempeño?					
10. ¿Considera justas las decisiones tomadas por su líder?					
Motivación					
11. ¿Se siente motivado a esforzarse más en su trabajo?					



12. ¿Está satisfecho con los incentivos ofrecidos por la organización?					
--	--	--	--	--	--

CUESTIONARIO

El siguiente cuestionario tiene como propósito conocer el DESEMPEÑO LABORAL de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antón, 2024. Por favor, marque cada una de las siguientes proposiciones de la forma más objetiva y verídica posible. Agradecemos anticipadamente su colaboración, ya que su participación es trascendental para este estudio.

1. Muy en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Neutral
4. De acuerdo		5. Muy de acuerdo

DIMENSIONES DE DESEMPEÑO LABORAL	Escala Likert				
	1	2	3	4	5
Desempeño en la tarea					
1. ¿Cumple de manera eficiente los objetivos que le son asignados?					
2. ¿Organiza su trabajo para cumplir con los plazos establecidos?					
3. ¿Entrega trabajos con la calidad requerida por su puesto?					
Conducta de ciudadanía organizacional					
4. ¿Entrega trabajos con la calidad requerida por su puesto?					
5. ¿Propone mejoras o soluciones para optimizar el trabajo en su área?					
6. ¿Se esfuerza por apoyar los objetivos generales de la organización más allá de sus tareas asignadas?					
Comportamiento contraproducente					
7. ¿Evita conductas que generen conflictos con compañeros o superiores?					
8. ¿Respeta las normas y procedimientos establecidos por la organización?					
9. ¿Utiliza de manera responsable los recursos que le asigna la organización?					

¡Muchas gracias, por su colaboración!



Anexo 4. Validez del instrumento

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

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

TÍTULO: Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Anton 2024.

I. REFERENCIAS

NOMBRE DEL EXPERTO : Roberto Payé Colquahuana
 PROFESIÓN : Licenciado en Administración
 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	

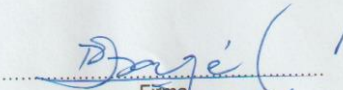
Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, C = Total/50 = 45

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN
 Aprobado (C>75% = 0,75)
 Desaprobado (C<75% = 0,75)

Lugar y fecha: Juliaca 08 de octubre de 2024.


 Firma
 DNI N° 0218544
 N° Celular 996-993397



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 31-07-25

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: YANINA EDITH QUISPE ALATA

Dirección: Jr. El Salvador S/N – Urb. Jorge Chávez - Juliaca

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 71415749

Teléfono: 922270005 email: edithquispe.600@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: LICENCIADA 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 EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTON 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Calidad, eficiencia, rendimiento.

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

2

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



31 - 07 - 26

Firma de Autor

huella digital

Fecha