



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE EL COLLAO – ILAVE,
PERIODO 2023

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ALEX ANDER LAURA CALISAYA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO - ILAVE, PERIODO 2023

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ALEX ANDER LAURA CALISAYA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE :


Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO :


Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO :


Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

ASESOR DE TESIS :


Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)



RESOLUCIÓN N.º 1159-2024-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 24 de setiembre 2024

VISTOS:

El Expediente **2024-CU-13331** de fecha **17-09-2024** de **ALEX ANDER LAURA CALISAYA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO - ILAVE, PERIODO 2023**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, 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 Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

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

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **ALEX ANDER LAURA CALISAYA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

- * PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- * Primer miembro : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * Segundo miembro : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- * Asesor : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO

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

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : jueves 26 de setiembre de 2024
- * Hora : 9:00 am

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

Regístrese, comuníquese y archívese.



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



RESOLUCIÓN N° 212-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 14 de junio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-6565** de fecha 05 de junio de 2024, del **Bach ALEX ANDER LAURA CALISAYA**, 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 Negocios Internacionales.

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. ALEX ANDER LAURA CALISAYA**, 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 PROVINCIAL DE EL COLLAO - ILAVE, PERIODO 2023**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

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 Negocios Internacionales, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO**.

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 PROVINCIAL DE EL COLLAO - ILAVE, PERIODO 2023; presentado por el (la) **Bach. ALEX ANDER LAURA CALISAYA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al **Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO**.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ



RESOLUCIÓN N° 027-2024-UI-FCA-UANCV-I

Juliaca, 12 de abril de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-571 de fecha 08 de marzo 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 Negocios Internacionales.

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. ALEX ANDER LAURA CALISAYA, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO - ILAVE, PERIODO 2023; conducente para optar el Título profesional de Licenciado (a) en Administración y Negocios Internacionales.

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 Negocios Internacionales, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO - ILAVE, PERIODO 2023; presentado por el (la) Bach. ALEX ANDER LAURA CALISAYA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

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



CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO - ILAVE, PERIODO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

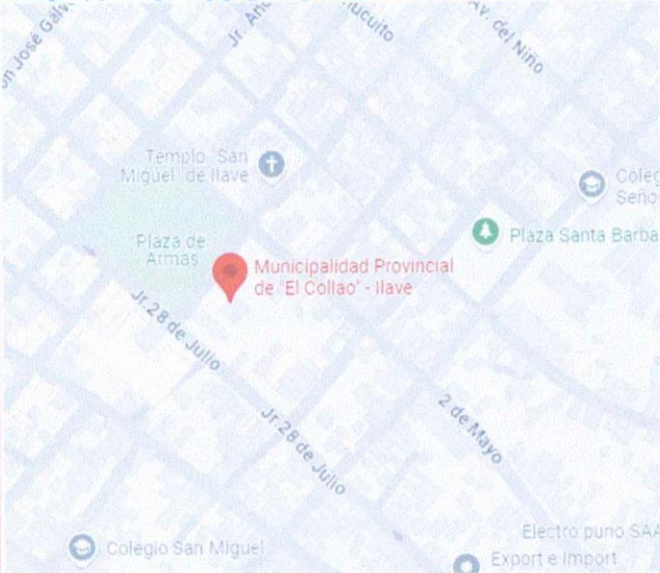
1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	7%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	tesis.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%



TITULO	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO - ILAVE, PERIODO 2023	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	ALEX ANDER LAURA CALISAYA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	75706413
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-9993-1375
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02291995
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-1796-9278
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23901593

8



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>Dirección: Municipalidad Provincial de El Collao País: Perú Departamento: Puno Provincia: El Collao Distrito: Ilave Coordenadas: Latitud: -16.08709 Longitud: -69.63804 https://maps.app.goo.gl/7uuoxZMnxCbXMK9XA</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	ABRIL 2024 – SETIEMBRE 2024
URL de disciplinas OCDE - Librería	<p>Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Sc. S. Lismaco Aguilar Páto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo **ALEX ANDER LAURA CALISAYA**.....identificado con DNI Nro. **75706413** en mi condición de egresado de:

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

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

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 PROVINCIAL DE EL COLLAO – ILAVE, PERIODO 2023

Asesorado por: **Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**

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 22 de OCTUBRE del 2024


FIRMA ASESOR


FIRMA TESISTA



Huella



DEDICATORIA

Dedico esta investigación a Dios, por permitirme alcanzar este significativo momento en mi formación profesional.

A mis padres, que me han enseñado con buenos sentimientos, hábitos y valores; los que me han apoyado en los momentos más duros. A mi familia, por su apoyo incondicional que facilitó alcanzar mis metas profesionales, y a mis verdaderos amigos, por la motivación y el aliento a lo largo de estos años.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez por haberme permitido formarme en sus aulas, compartiendo ilusiones y anhelos. Con constancia, dedicación y esfuerzo alcanzamos nuestros sueños.

Agradezco a mis docentes por orientarme durante mi formación; enseñándome con mucha dedicación, sus conocimientos y experiencias adquiridas.

Agradezco a los miembros del jurado, por sus aportes durante el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Quiero de manera especial agradecer a mi asesor, por confiar en mí para realizar este proyecto, por haber sido muy paciente y haber sido esa persona que con sus directrices pudo explicarme aquellos detalles para culminar mi tesis.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	ix

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento de problema	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.3. Justificación de la investigación	3

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general	5
2.2. Objetivos específicos	5

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación.....	6
3.1.1. Antecedentes Internacionales.....	6
3.1.2. Antecedentes Nacionales	8
3.1.3. Antecedentes Regionales	10
3.2. Marco teórico.....	12
3.3. Marco conceptual	26



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general..... 28

4.2. Hipótesis específicas..... 28

4.3. Variables..... 29

4.4. Operacionalización de Variables..... 29

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación 30

5.2. Método(s) aplicados a la investigación 30

5.3. Tipo de investigación..... 30

5.4. Nivel de investigación..... 30

5.5. Diseño de investigación 31

5.6. Población y muestra..... 31

5.6.1. Población..... 31

5.6.2. Muestra..... 31

5.7. Técnicas, fuentes e instrumentos 32

5.7.1. Técnicas 32

5.7.2. Instrumentos..... 32

5.8. Confiabilidad y Validez del instrumento 33

5.8.1. Confiabilidad..... 33

5.8.2. Validez 34

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos 34

5.10. Contratación de Hipótesis 34

Prueba de Hipótesis General 34



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados.....40

6.2. Discusión de resultados46

CONCLUSIONES..... 52

RECOMENDACIONES 54

REFERENCIAS..... 56

ANEXOS 61

MATRIZ DE CONSISTENCIA 62

MATRIZ DE DATOS 64

INSTRUMENTOS..... 71

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO 75

EVIDENCIAS DE RECOJO DE DATOS 76



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 *Operacionalización de variables* 29

Tabla 2 *Nivel de confiabilidad de la variable Clima Organizacional.* 33

Tabla 3 *Nivel de confiabilidad de la variable Desempeño Laboral.* 34

Tabla 4 *Cálculo de p de valor Clima Organizacional y Desempeño Laboral*
..... 35

Tabla 5 *Cálculo de p de valor Estructura Organizacional y Desempeño Laboral*..... 36

Tabla 6 *Cálculo de p de valor las Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral* 37

Tabla 7 *Cálculo de p de valor Comunicación y Desempeño Laboral* 38

Tabla 8 *Cálculo de p de valor Trabajo en Equipo y Desempeño Laboral* . 39

Tabla 9 *Prueba de Normalidad* 40

Tabla 10 *Correlación de Spearman entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral de los trabajadores.* 41

Tabla 11 *Correlación de Spearman entre la dimensión estructura organizacional y la variable desempeño laboral de los trabajadores.*
..... 42

Tabla 12 *Correlación de Spearman entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable desempeño laboral de los trabajadores.* 43

Tabla 13 *Correlación de Spearman entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral de los trabajadores.* 44

Tabla 14 *Correlación de Spearman entre la dimensión trabajo en equipo y la variable desempeño laboral de los trabajadores.* 45



RESUMEN

El presente estudio titulado “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, periodo 2023”, el cual tuvo como objetivo general evaluar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, periodo 2023. El tipo de estudio es aplicado, el nivel de estudio fue correlacional y el diseño de investigación fue no experimental y de corte transversal, con un enfoque cuantitativo, donde se utilizó el método deductivo. La muestra estuvo integrada por 42 trabajadores seleccionados de un total de 47 empleados municipales mediante un muestreo probabilístico. El método empleado consistió en la realización de una encuesta mediante un cuestionario que contenía un total de 32 preguntas relacionadas con el clima organizacional y 24 preguntas sobre el desempeño laboral. Se utilizó la estadística descriptiva e inferencial para analizar los datos recopilados. Para validar la hipótesis planteada, se llevó a cabo el análisis de correlación utilizando la prueba estadística del Coeficiente de Correlación de Spearman a través del software SPSS 24 especializado en Estadística para Ciencias Sociales. Los resultados obtenidos evidencian que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, el resultado de coeficiente de correlación de Spearman es de 0,774 y la significación bilateral es de 0,001, en resumen: ($\rho=0,774$ y $p=0,001 < 0,01$) por lo que se puede confirmar que existe correlación significativa considerable entre las variables.

Palabras Clave: Clima organizacional y desempeño laboral



ABSTRACT

The present study titled "Organizational climate and work performance of workers in the Provincial Municipality of El Collao - Ilave, period 2023", which had the general objective of evaluating the relationship that exists between the organizational climate and the work performance of workers in the Provincial Municipality of El Collao – Ilave. The type of study is applied, the level of study was correlational and the research design was non-experimental and cross-sectional, with a quantitative approach, where the deductive method was used. The sample was made up of 42 workers selected from a total of 47 municipal employees through probabilistic sampling. The method used consisted of conducting a survey using a questionnaire that contained a total of 32 questions related to the organizational climate and 24 questions about work performance. Descriptive and inferential statistics were used to analyze the collected data. To validate the proposed hypothesis, the correlation analysis was carried out using the Spearman Correlation Coefficient statistical test through the SPSS 24 software specialized in Statistics for Social Sciences. The results obtained show that there is a significant relationship between the organizational climate and the work performance of the workers, the result of Spearman's correlation coefficient is 0.774 and the bilateral significance is 0.001, in summary: ($\rho=0.774$ and $p=0.001 < 0.01$) so it can be confirmed that there is considerable significant correlation between the variables.

Keywords: Organizational climate and work performance



INTRODUCCIÓN

Según Randstad, el 51% de las empresas en Chile ha mejorado su clima organizacional implementando estrategias como promover el crecimiento de los empleados y reconocer sus logros, lo que las coloca en el segundo lugar en cambios realizados en los últimos 3 años. Actualmente, en entidades públicas o gubernamentales, se están produciendo grandes cambios debido al avance tecnológico y a una política de mejora constante, donde el factor humano resulta crucial para dirigirlos. Cumplir con objetivos institucionales en ambientes laborales con recursos limitados puede ser desafiante.

Después de un análisis detallado de esta situación, se ha llegado a la conclusión de que existe una estrecha conexión entre el ambiente laboral y la productividad de los empleados. Dentro de ese marco específico, nos resulta interesante observar la forma en la que cada empleado del municipio del distrito de Ilave realiza sus tareas, ya que se puede notar la dedicación de todo el personal de oficina hacia la atención al ciudadano. Ellos ponen en primer lugar la prestación de un servicio de calidad y, a pesar de las limitaciones tecnológicas y el enfoque cultural restrictivo, se esfuerzan por cumplir con las necesidades de los residentes que utilizan los servicios públicos.

El personal es fundamental para el éxito de las organizaciones, un clima laboral positivo fomenta la motivación, la capacitación constante, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo. Por lo tanto, lo convierte en un trabajador satisfecho mental y socialmente. La Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave no ofrece condiciones laborales adecuadas debido al deficiente liderazgo de la autoridad edil.



La investigación actual se divide en seis capítulos, que se describirán así:

El capítulo I presenta una descripción detallada de la problemática relacionada a las variables. Asimismo, se redactó el problema general, específicos y su justificación.

En el capítulo II se expondrá el objetivo general de la presente investigación y los objetivos específicos.

En el capítulo III se expone el marco teórico, se analizarán los antecedentes previos a este estudio, y se presentará el marco conceptual, fundamental para entender el contenido propuesto.

El capítulo IV de esta investigación incluye la hipótesis general, las hipótesis específicas y el detalle de las variables junto con su operacionalización.

En el capítulo V se presentará la metodología empleada en la investigación actual, abarcando el enfoque, el método, el tipo, el nivel y el diseño de investigación, además de definir la población y la muestra. Se explicará la técnica y el instrumento para la recolección de datos.

El capítulo VI presenta los resultados obtenidos de la recolección y la interpretación de datos. En la sección final observaremos conclusiones, recomendaciones y anexos.



CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento de problema

A nivel global, el clima organizacional está influenciado por cómo los empleados lo perciben y realizan sus tareas, lo que a su vez impacta su comportamiento y nivel de satisfacción, lo cual dificulta obtener un buen clima organizacional (Lucano, 2019). Es imprescindible unir las opiniones de todos para mejorar el ambiente de trabajo. Es esencial que las empresas promuevan un ambiente de trabajo positivo para que sus empleados se sientan comprometidos y orgullosos, lo cual aumenta la productividad. Un ambiente laboral negativo conlleva falta de motivación, ausentismo y alta rotación, junto con lentitud, desinterés e indiferencia en el equipo (Gallegos, 2016).

Se define el desempeño laboral como la productividad de un trabajador en su puesto. El perfil de un trabajador a menudo no se corresponde con su puesto en la organización, lo que resulta en una sobrecarga de trabajo y presión por parte de los jefes, lo cual afecta su desempeño laboral negativamente (Guevara, 2019).

En el Perú las organizaciones se desarrollan mejor cuando estos dos aspectos están estrechamente vinculados: un buen clima organizacional genera una percepción positiva de los empleados. El clima organizacional afecta el



desempeño laboral a través de las actitudes y comportamientos que determinan el tipo de desempeño. La percepción del ambiente laboral se ve afectada por la organización, tarea, recompensas, control, comunicación, despidos y cambios inadecuados, generando actitudes negativas y dificultades en el trato, así como falta de comunicación y apatía en un entorno poco iluminado y desorganizado, lo cual afecta negativamente el comportamiento y rendimiento del trabajador (García, 2021a).

La municipalidad en el distrito de Ilave necesita evaluar su estado actual, al igual que cualquier organización. Esta entidad presenta restricciones en ámbitos como relaciones personales, comunicación, colaboración, condiciones laborales y sistemas de remuneración. Por ende, optimizar estos elementos favorece el clima laboral y fortalece habilidades.

La observación en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave reveló un clima organizacional y desempeño laboral es problemático. Esto se debe a la falta de motivación por diversos factores, lo cual afecta la productividad. Además, los trabajadores no se encuentran en el lugar adecuado y realizan tareas que no les corresponden. La mala comunicación entre los jefes de áreas y trabajadores revela la falta de reconocimiento de errores, produciendo desconfianza en el trabajo en equipo y conflictos grupales. Esto provoca un descontento que afecta el ambiente laboral, creando un clima laboral ambiguo y tenso. Los empleados solo se centran en cumplir deberes según MOF, descuidando la productividad laboral en la organización para alcanzar objetivos. Algunos jefes consideran a los trabajadores máquinas productivas, sin tomar en cuenta las emociones afectadas por un sistema desconfiable y un ambiente laboral tenso con relaciones interpersonales deficientes. También se utiliza el concepto de 'talento



humano' en lugar de 'recursos humanos', con enfoque en las necesidades y rendimiento laboral de los colaboradores.

1.2. Formulación del problema

1.2.2. Problema General

PG. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, 2023?

1.2.3. Problemas Específicos

PE₁. ¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, 2023?

PE₂. ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, 2023?

PE₃. ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, 2023?

PE₄. ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, 2023?

1.3. Justificación de la investigación

El término "clima laboral" hace referencia a las impresiones y opiniones que un empleado tiene con respecto al entorno de trabajo en el que se desenvuelve, considerando aspectos como la comunicación no formal, las interacciones entre colegas y otros aspectos que pueden impactar en la conducta y actitud de los trabajadores. También, en las empresas, es crucial para mejorar el rendimiento y la eficiencia de los trabajadores, lo cual resulta en mayor productividad.



El trabajo se argumenta debido a la falta de importancia al clima organizacional, es necesario promover un ambiente laboral adecuado para lograr un buen desempeño laboral de los trabajadores. La investigación será base para las propuestas de recursos humanos.

El estudio se justifica desde el punto de vista metodológico, ya que ofrece cuestionarios y técnicas metodológicas verificadas a la comunidad académica, científica y empresarial para el desarrollo de investigaciones similares, que podrán utilizarse y referenciarse en estudios posteriores.

Este informe es altamente beneficioso en términos prácticos, ya que ofrece una valiosa contribución al municipio al facilitar el desarrollo de estrategias que puedan ayudar a mejorar la atmósfera de la organización, lo que resultará en una mejora significativa en la prestación de servicios por parte de la entidad antes mencionada. La importancia de los resultados radica en su impacto social, dado que evaluar el clima organizacional es crucial para fomentar entornos de trabajo positivos que impulsen la productividad de los empleados.

La investigación, al ser un valioso aporte teórico, contribuye positivamente al avance del conocimiento científico, al mismo tiempo que se convierte en un recurso bibliográfico invaluable para investigaciones posteriores, lo cual resulta en beneficios significativos para la comunidad académica, incluyendo la administración, los profesores, los estudiantes y los proyectos de investigación venideros.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

OG. Evaluar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, 2023.

2.2. Objetivos específicos

OE₁. Determinar la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, 2023.

OE₂. Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, 2023.

OE₃. Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, 2023.

OE₄. Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, 2023.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Antecedentes Internacionales

Tapia & Quisbert (2022), Realización de una investigación para determinar el impacto de un ambiente organizativo deficiente en el rendimiento laboral de los trabajadores públicos. Existe una correlación entre la variable de investigación. El clima organizacional incluye las relaciones internas y externas de los empleados dentro de una empresa, influyendo en la consecución de los objetivos de la misma.

López (2021), elaboró un estudio con el propósito de examinar de qué método afecta el ambiente organizacional el rendimiento del laburo de los empleados administrativos. El estudio reveló que la variable independiente influye positivamente en la variable dependiente. El personal administrativo necesita un plan de desarrollo para fortalecer sus habilidades de liderazgo en la dimensión de Liderazgo. El propósito es crear talleres de liderazgo participativo. Los responsables de desarrollar esta acción son: el área de Talento Humano, los jefes departamentales y el personal administrativo de cada área en la sede de Guayaquil. Los recursos a utilizar son: humanos, tecnológicos y financieros. La duración estimada para esa actividad es de 8 horas. Se busca



mejorar las ideas del personal administrativo a través del desarrollo de habilidades blandas. Las áreas responsables para desarrollar esta acción son: Talento Humano, jefes departamentales y personal administrativo de la sede de Guayaquil.

Cortez (2019), efectuó un proyecto con la finalidad de evaluar la correlación entre el ambiente organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores. El estudio muestra que la variable independiente afecta directamente variable dependiente. Esto se debe a que el clima inadecuado provoca insatisfacción y falta de compromiso, lo que lleva al incumplimiento de objetivos y afecta la estabilidad emocional y el desempeño de los trabajadores municipales. Los directores deben preocuparse más por los trabajadores y buscar estrategias para mejorar el ambiente laboral. La falta de comunicación inadecuada afecta el desempeño laboral y el flujo de información entre usuarios y trabajadores, lo cual perjudica la atención a los usuarios y la imagen institucional.

Zabala (2020), desarrolló una investigación en La Paz - Bolivia con el objetivo de Establecer el grado de relación del entorno de trabajo con el nivel de estrés laboral de los maestros de nivel primario. El estudio concluyó que las variables se relacionan significativamente, por tanto, requiere planes de prevención y conocimiento personal para resolver sus causas. Asimismo, la falta de cumplimiento de la motivación institucional y la ausencia de gratificaciones, incentivos y reconocimientos deterioran el clima organizacional. Los alumnos también están intrínsecamente motivados.

Jiménez (2021), realizó un estudio en Ambato – Colombia con la finalidad de determinar la incidencia del entorno de trabajo en el ejercicio de sus



funciones. La investigación concluyó que el estudio reveló que la variable independiente se ve afectado negativamente por la falta de reconocimiento y la presión laboral, lo cual genera desmotivación, disminución del rendimiento, estrés, cansancio y agotamiento. Tras analizar datos del departamento de talento humano, se concluye que el departamento de tesorería tiene un promedio de desempeño de 93,24%, lo cual es muy bueno. Según un cuestionario realizado por Joaquín Machacas Rojas, la mayoría de colaboradores demuestran alta eficacia, productividad y eficiencia laboral, demostrando que tienen habilidades para gestionar su puesto y cumplir con los procedimientos y normativas.

Nina (2019), llevó a cabo un estudio en Santa Cruz – Bolivia con el propósito de analizar cómo el ambiente de trabajo impacta en la práctica laboral de los colaboradores. En el cual se evidencia la variable independiente influye en la variable dependiente. No obstante, hubo complicaciones para reunir a toda la población en horario conveniente, pero se logró. Algunos evaluados se mostraron inseguros antes de llenar los cuestionarios, pero esta inseguridad se disipó al explicar los objetivos de la investigación. Muchas personas se sintieron motivadas al ver que sus jefes se preocupan por su bienestar y colaboraron con el proceso de investigación.

3.1.2. Antecedentes Nacionales

Gutierrez (2020), realizó una investigación para determinar la correlación entre el clima organizativo y el rendimiento de los empleados. La investigación demuestra una correlación positiva entre los factores según los empleados del municipio. El sesenta y seis coma sesenta y siete por ciento de las encuestas sugieren un ambiente de trabajo favorable. La presencia de confianza en el entorno organizativo se correlaciona favorablemente con un rendimiento laboral



superior. El 50% de los encuestados reportaron tener un ambiente de confianza muy bueno. Más del 50% de los trabajadores encuestados consideran que la actitud de sus jefes o gerentes hacia sus subordinados es positiva, lo que sugiere que están satisfechos con su desempeño laboral.

Novoa (2020), Estudio realizado para determinar la correlación entre el entorno de trabajo y la productividad de los empleados. El estudio indica una asociación sustancial entre las variables, mostrada por un coeficiente de correlación de ($r_s = 0,705$). Un ambiente de trabajo óptimo mejora el rendimiento a través de un liderazgo eficaz, una comunicación sólida, la colaboración, funciones bien definidas, competencias y métricas de rendimiento. El ambiente organizativo guarda una relación favorable con la situación laboral en el municipio.

Ponce et al. (2020), emprendieron su tesis para determinar la relación entre el clima organizativo y el rendimiento laboral de los empleados. La investigación indicó una correlación positiva modesta y no significativa entre las variables examinadas. El 2% de los trabajadores lo consideran bajo, el 28% medio y el 70% alto. La mayoría de los empleados municipales perciben autonomía, obtienen una remuneración equitativa, consideran que la estructura del puesto se ajusta a sus perfiles y creen que se les ofrece reconocimiento, gratitud y apoyo.

Luna (2022), realizó una investigación con la finalidad de analizar la relación entre el clima de trabajo y desempeño profesional. Se concluye que hay una correlación lineal ($r_s = 0,202^*$, $p < 0,05$) entre las variables independiente y dependiente. Esto también es evidente en el municipio donde se realizó el estudio, ya que las condiciones del mismo priorizan la calidad del servicio y la



satisfacción del cliente. Además, en esta investigación se observó la disposición de los trabajadores a brindar un buen servicio, que no pudo ser incluida como variable de estudio. La falta de respeto hacia la disposición de colaborar, el nivel de educación, el grupo de personas asistidas y la conexión emocional de los empleados con la organización podría ser la razón detrás de esta situación.

Marcos (2021), desarrolló un estudio con el intención de identificar la conexión entre el clima de trabajo y el desempeño en el trabajo. Donde concluye que las variables se relacionan linealmente; el X^2 e (38.197), con un 95% de confianza. Del mismo modo, el 14.8% presenta poca responsabilidad, 85.2% tienen mucha responsabilidad. El 7.4% considera bajo el liderazgo y trabajo en equipo, mientras que el 92.6% lo considera alto. El 15.2% del personal de la entidad considera que el desarrollo del trabajador es insuficiente.

Montejo (2021), realizó su estudio con el objetivo general de identificar si el clima de trabajo se conecta con el desempeño del trabajo. En este sentido se encontró relación baja entre las variables ($r = -0,355$ y un $P < 0,314$). Por otro lado, la dimensión 01 no tiene relación significativa con el desempeño laboral, demostrado por un coeficiente de $r = -0,452$ y $P\text{-Value} < 0,190$. Por lo tanto, el municipio se compromete a coordinar, planificar y comunicar sus actividades laborales con su supervisor inmediato. Además, el 70% de los supervisores coincide en que el personal bajo su supervisión tiene conocimientos suficientes para desempeñar su trabajo.

3.1.3. Antecedentes Regionales

Choquepata (2019), El objetivo de su investigación era determinar cómo se relacionan la permanencia en el puesto y el entorno de trabajo con el personal administrativo asalariado. Según la investigación, existe una correlación positiva



entre las variables independiente y dependiente, como demuestra la asociación positiva de las variables ($r=0,433^{**}$). Sin embargo, el resultado de la prueba de $t=0,328$ indica que existe una correlación directa entre el rendimiento laboral y sus dimensiones. 0,05 como nivel de significación.

Quispe (2022), realizó un estudio para determinar en qué medida están relacionados el entorno institucional y el rendimiento laboral de los educadores. Se encontró fuerte correlación positiva entre logro personal y desempeño laboral. La correlación (0.825) indica una relación significativa ($p<0,05$). La motivación, el reconocimiento y la formación profesional de los docentes son cruciales para un desempeño laboral eficaz y el logro de los objetivos institucionales. La dedicación al trabajo y la efectividad laboral están muy relacionadas de manera positiva. La correlación (0.828) muestra una relación significativa ($p<0,05$) entre el compromiso laboral y el rendimiento en el trabajo.

Berolatti (2019), creó una investigación para determinar la conexión entre el rendimiento laboral de los trabajadores y el entorno institucional. La investigación encontró una correlación sustancial entre las dos variables y validó la relación entre ellas. Se observó un valor p de 0,002 y una correlación de Pearson de 0,881. De igual forma, el 70.8% de los colaboradores percibe niveles aceptables de orientación de resultados, lo que sugiere que comprenden y se comprometen con los objetivos de la institución u organización, podrían cumplir metas y deberes en tiempo establecido. Se propone implementar indicadores de medición para mejorar la orientación de resultados y mantener claras las metas.

Luque (2018), llevó a cabo un estudio con el objetivo de identificar el influjo del ambiente organizacional en la satisfacción laboral. La variable independiente tiene una influencia significativa en la variable dependiente, como lo indica la



correlación $Rho = 0.707$, lo cual muestra una correlación positiva alta. Los resultados muestran la importancia de un ambiente agradable con comunicación, condiciones óptimas, reconocimiento, compromiso y liderazgo.

Quispe (2021), desarrollaron una investigación destinada a abordar el impacto del clima organizativo en la productividad. Con un nivel de significación inferior a 0,10 y un valor de 0,404, su análisis muestra claramente que la variable independiente tiene un impacto positivo en la variable dependiente. Además, se descubrió que la variable satisfacción laboral recibe un impacto positivo del componente estructural del clima organizativo. La estructura organizativa y la satisfacción laboral están correlacionadas de forma algo positiva.

3.2. Marco teórico

3.2.1. Clima Organizacional

Es un conjunto de propiedades del ambiente de trabajo que son percibidas sutil o implícitamente por los empleados y representan impulsos que moldean el comportamiento de los empleados. Asimismo, es el comportamiento en una empresa. Una moral alta crea un ambiente positivo y acogedor, mientras que una moral baja genera un ambiente negativo y poco acogedor. También estudia el impacto del comportamiento de individuos, grupos y estructura en las organizaciones, con el fin de mejorar su efectividad (García, 2021b).

La noción de clima organizacional se emplea con frecuencia para referirse a un conjunto de características que delimitan a una empresa o a una sección de la misma en función de las percepciones y vivencias de sus integrantes. Estos rasgos están estrechamente relacionados con la forma en que un individuo interactúa dentro de un grupo o individualmente, influyendo en el



comportamiento y rendimiento de individuos y organizaciones mediante su implicación en las estructuras y procesos organizativos.

La evaluación del desempeño de los empleados se favorece significativamente por la importancia del clima organizacional, que no se limita únicamente a la satisfacción de las necesidades básicas y de seguridad, sino que también incluye la importancia de tener un sentido de pertenencia en un grupo social, así como las necesidades de autoestima y de realización personal.

Se refiere al entorno interno de una empresa y cómo se siente allí el personal, puede tener un efecto significativo en la cantidad de trabajo que se logra realizar y en el estado de ánimo y satisfacción de los empleados. En otras palabras, un ambiente laboral negativo puede impactar de manera adversa en la efectividad de las tareas cotidianas y en la felicidad y comodidad de todos los trabajadores en la organización. Las condiciones ambientales dentro de una empresa tienen la capacidad de influir positiva o negativamente en la productividad y eficacia de sus miembros, pudiendo beneficiar o perjudicar el desempeño general de la organización. Este factor puede tener un efecto en cómo se comportan las personas que lo adoptan, en pocas palabras, representa la forma personal en que los empleados y directivos interpretan las cosas para influir en la cultura de la empresa a la que pertenecen, repercutiendo directamente en los resultados y productividad de la organización.

El entorno laboral y la atmósfera dentro de una empresa son factores que ejercen una influencia significativa en la eficiencia laboral, la manera en que los colaboradores ven su lugar de trabajo y en su bienestar físico y mental. Por lo tanto, el autor señala que el clima organizacional se enfoca en comprender los diversos factores del entorno interno de la empresa, los cuales tienen el potencial



de afectar la forma en que los empleados se comportan en la organización. De acuerdo con lo expresado por el autor, el desempeño laboral de un empleado se verá afectado por el contexto en el que se desarrolle dentro de la empresa, por lo tanto, es crucial que el ambiente en la organización sea favorable y propicio para lograr resultados óptimos.

El origen del concepto de clima organizacional se puede rastrear hasta la sociología, que es un área de investigación que pone énfasis en la importancia de las personas en su ambiente laboral mediante su interacción en un entorno social, dentro de la teoría de las relaciones humanas y la concepción de organización. La cultura interna de una organización, conocida como clima organizacional, influye significativamente en cómo se sienten los empleados y cómo se comportan dentro de la empresa. Se puede rastrear el comienzo de esto hasta sus raíces en el campo de la sociología. Las personas que habitan en un entorno complicado y en constante evolución desarrollan una serie de acciones que impactan en el desempeño de las estructuras, las cuales se conforman en conjuntos y comunidades; el desenlace de este intercambio es modulado por el contexto en el que la organización está situada y lleva a cabo sus actividades. Las organizaciones se componen de personas individuales que colaboran juntas para lograr objetivos comunes. Los seres individuales residen en entornos complicados que constantemente experimentan modificaciones.

3.2.1.1. Importancia del clima organizacional

El entorno influye en el clima organizacional a través de las normas, posturas y convicciones de los integrantes que se manifiestan a través de los componentes del entorno organizacional. Esto a su vez, permite retroalimentar los métodos que establecen las conductas organizacionales y facilita la



implementación de Modificaciones en las posturas y comportamientos de los integrantes.

El estudio del clima organizacional mejora el tipo de laburo en las empresas, ya que influye en los procesos y motivación de las personas. Es importante examinar este factor para mejorar el bienestar laboral y la productividad de las empresas (Ramos, 2012).

Analizar el ambiente laboral implica considerar cómo los colaboradores perciben su entorno de trabajo, para que los líderes superiores comprendan de manera conjunta la dinámica laboral bajo la cual se llevan a cabo las tareas administrativas. A partir de esta comprensión, se pueden desarrollar estrategias que promuevan una mayor productividad y lealtad de parte de los trabajadores.

3.2.1.2. Características del clima organizacional

- Los factores laborales afectan el clima laboral.
- Permanece, aunque atraviese cambios situacionales. La organización puede tener estabilidad en su clima, pero decisiones importantes pueden perturbar esta estabilidad. Un conflicto sin resolver puede afectar negativamente el ambiente laboral durante mucho tiempo.
- Afecta de manera notable los comportamientos de los empleados. Un clima adverso dificultará la conducción y coordinación de las labores.
- Influencias sobre el nivel de compromiso y la conexión de los empleados con la organización. En un entorno organizacional con un clima favorable, los miembros se identifican más; en cambio, en una organización con clima deficiente, hay menos identificación. Las organizaciones con trabajadores que no muestran compromiso suelen tener un clima organizacional negativo.



- El individuo puede impactar el clima organizacional, ya sea de manera intencionada o sin ser consciente de ello, tanto de forma positiva como negativa.
- Está determinado por diversos factores estructurales, como la cualidad de liderazgo, las trazas y estrategias de mandato, así como las prácticas de contratación y despido entre otros. El clima también puede afectar estas variables. Un estilo de gestión burocrático y autoritario puede generar un clima laboral tenso y desconfianza, lo que refuerza el control y la desconfianza en la jerarquía de la organización (Lucas & Arteaga, 2019).

3.2.1.3. Dimensiones del clima organizacional

a. Estructura Organizacional

Es el ambiente de la compañía que el individuo percibe a través de variables como objetivos, impulso, dirección, supervisión, elección, vínculos personales y colaboración, que afecta su conducta, contenido y efectividad.

b. Relaciones Interpersonales

Hace referencia a los grupos formales son parte de la estructura organizativa y los informales se basan en amistad entre los miembros.

c. Comunicación

La comunicación aumenta la confianza en un clima organizacional saludable. La comunicación sólida conlleva buenas relaciones laborales y los directivos deben mejorar la comunicación entre los miembros.

d. Trabajo en Equipo

Para lograr objetivos comunes, es esencial trabajar en equipo, compartiendo y cooperando simultáneamente en grupos, tanto en organizaciones como en familias, comunidades e instituciones. Es beneficioso contar con un líder que respalde al equipo (Serrano & Portalanza, 2014).



3.2.1.4. Tipos de Clima Organizacional

Hay un total de cuatro tipos principales de climas organizacionales que es esencial comprender, los cuales se originan de dos aspectos del clima, estos dos aspectos son la Orientación a la Tarea y la Orientación a la Relación. La administración de operaciones pone énfasis en mejorar la eficiencia en la producción mediante la planificación, coordinación y supervisión de las tareas, mientras que, por otro lado, la administración de recursos humanos se centra en el bienestar y desarrollo de las personas, lo cual se refleja en la capacidad para escuchar, delegar responsabilidades, generar confianza y proporcionar motivación. Estas dos variables son la base de la formación de cuatro categorías fundamentales de clima organizacional, los cuales varían según la medida en la que se manifiesten en un entorno laboral determinado.

Cuatro categorías fundamentales describen distintos tipos de clima organizacional que incluyen:

- Uno en el que se enfatiza el control, fundamentado en sistemas.
- Un ambiente que fomenta la autonomía y responsabilidad de los empleados, basado en confiar en su talento y capacidades individuales.
- Un entorno que se centra en maximizar la eficiencia y el desempeño, mediante la mejora continua de los procesos de producción.
- Un contexto que promueve la superación de retos, basado en la cooperación y trabajo en equipo para alcanzar metas desafiantes.

De acuerdo con Likert, las siguientes clasificaciones del clima organizacional identifican dos categorías principales, cada una con subcategorías adicionales para una mayor especificidad.



a. Clima de tipo autoritario:

- **Sistema I. Autoritario explotador**

Esta modalidad de estructura organizativa muestra falta de fe en los empleados que la conforman. En la gran mayoría de los casos, las decisiones y metas son definidas en la jerarquía más alta de la empresa y luego se transmiten de manera estricta hacia abajo, creando un ambiente de trabajo en el que los empleados se ven obligados a operar bajo un contexto de temor, castigos, amenazas y, de vez en cuando, incentivos, y donde solo se brinda satisfacción a necesidades básicas de nivel psicológico y seguridad. Esta cultura se caracteriza por un intercambio continuo y aleatorio de comunicación entre la dirección y los empleados, que va más allá de meras órdenes e instrucciones.

- **Clima de tipo autoritario: sistema II**

Autoritarismo paternalista. Se destaca la actitud de la dirección que muestra confianza hacia los empleados de manera un tanto condescendiente, lo que implica que la mayor parte de las decisiones se originan en la alta jerarquía de la empresa, aunque algunas también se delegan a niveles más bajos de la organización. Recompensar a los empleados, así como ocasionalmente administrar castigos, se considera como el método más eficaz para motivar e incentivar a la fuerza laboral. En un entorno como este, se observa que la dirección ejerce una influencia significativa sobre las expectativas y demandas de los empleados respecto a su interacción con la sociedad.

b. Clima de tipo participativo:

- **Consultivo**

Una dirección que promueve un ambiente de colaboración muestra confianza en la capacidad de sus empleados para contribuir de manera



significativa. Las políticas y decisiones generales son establecidas por personas de alto rango dentro de la organización, sin embargo, se les otorga a los subordinados la oportunidad de ejercer juicios más detallados y específicos en los niveles jerárquicos más bajos. Es importante considerar las necesidades sociales y de reconocimiento al motivar a los empleados con estrategias de recompensa y sanciones. Las características de este clima incluyen un entorno altamente cambiante en el que los objetivos actúan como la piedra angular para dirigir y administrar.

- **Participación en grupo**

La dirección tiene absoluta confianza en el personal que tiene a su cargo. Los procedimientos para tomar decisiones en cada nivel de la organización se realizan de forma escalonada, lo que significa que se llevan a cabo en niveles jerárquicos específicos, y están estrechamente vinculados entre sí, lo que implica que existe una estrecha conexión y coordinación entre ellos. Además de seguir una dirección de arriba abajo y de abajo arriba, la comunicación también se produce de manera horizontal entre individuos en un mismo nivel jerárquico. Los empleados se sienten motivados cuando se les anima a participar activamente y comprometerse, establecer metas de desempeño, perfeccionar sus métodos de trabajo y evaluar su rendimiento en comparación con los objetivos establecidos. En la empresa, hay un ambiente de confianza y colaboración que se ha establecido entre los jefes y los empleados que trabajan bajo su dirección. Esta relación promueve un espíritu de trabajo en equipo, donde todos los integrantes, tanto empleados como líderes de gestión, se unen con el propósito de consumar con los justos y finales establecidos, los cuales son fundamentados en la planificación estratégica de la entidad.



3.2.1.5. Factores del clima organizacional

a. Factores externos

Las fuerzas provenientes del exterior, tales como las presiones de los proveedores y medios de comunicación, pueden influir de manera considerable en las operaciones y resultados de una empresa.

b. Factores psicológicos

Durante sus interacciones, las personas suelen estar acompañadas de varios elementos psicológicos que influyen en sus conexiones con los demás. Entre ellos se encuentran sus puntos de vista, actitudes, motivaciones y expectativas que tienen.

c. Factores individuales, grupales y estructurales

Características singulares como opiniones personales, formas de ver el mundo, rasgos de carácter y principios éticos. Los motivos personales y la intensidad del estrés experimentado por un individuo tienen un impacto significativo en su comportamiento, así como en el ambiente que genera en el entorno organizacional. Varios factores internos influyen en el clima organizacional, como grupos diversos, interacciones, estructura, comunicación, cohesión, reglas y responsabilidades.

3.2.2. Desempeño Laboral

La ejecución laboral es cómo un empleado realiza sus tareas y cumple su rol para lograr metas de la empresa. Las personas exhiben habilidades laborales al combinar sus conocimientos, experiencias, motivaciones y valores para alcanzar los resultados deseados en una organización. El rendimiento en el trabajo se produce cuando los trabajadores completan sus tareas para alcanzar los objetivos de la colocación. La contribución de los laboradores a la



consecución de unos objetivos predeterminados se conoce como rendimiento laboral.

Las personas son caracterizadas por su personalidad, acciones, ejecución de trabajo y motivación antes de realizarlo; logran refuerzos y los comparan con sus deseos. Se establece la motivación inicial de una persona según su percepción y la ajusta para enfrentar una nueva tarea, generando aprendizaje y afectando su competencia y personalidad. Si cumplen sus necesidades laborales, obtendrán habilidades necesarias para desempeñarse eficientemente y estarán satisfechos con retos, recompensas y un buen ambiente de trabajo (Chaca & Contreras, 2021).

La rentabilidad laboral se define como la contribución de un sujeto a una empresa a través de sus acciones y comportamiento específico durante un intervalo de tiempo establecido. Las acciones emprendidas por una sola persona o un conjunto de individuos en momentos diversos colaboran de manera conjunta en la eficacia general de la entidad. La única manera de saber si una persona está desempeñándose adecuadamente en su puesto laboral es mediante la evaluación de su rendimiento en comparación con las responsabilidades y requisitos específicos del cargo que ocupa, a través de un examen de desempeño. La adecuación entre el individuo y el puesto de trabajo se logra al comparar y analizar detalladamente tanto el perfil del puesto requerido como las habilidades y características del individuo en cuestión, con el objetivo de establecer una conexión efectiva y satisfactoria entre ambas partes.

Es crucial promover un elevado estándar de rendimiento en el trabajo mediante la introducción de medidas de retribución, como por ejemplo, la responsabilidad recae en la gerencia de la compañía para mejorar las



condiciones laborales, brindar apoyo en la toma de decisiones, evaluar la necesidad de formación continua, detectar deficiencias en la configuración de los puestos de trabajo y analizar si los problemas en el entorno de laburo afectan la ejecución laboral de los laboradores.

3.2.2.1. Características del desempeño laboral

- **Adaptabilidad:** Se trata de mantener el rendimiento en diferentes contextos laborales, tareas y deberes.
- **Comunicación:** Consiste en comunicar ideas de forma efectiva, individualmente o en equipo; luego, adaptar el lenguaje a las necesidades del receptor y utilizar correctamente la gramática y la organización.
- **Iniciativa:** Alude al impacto del individuo en el logro de metas establecidas. Capacidad de ser proactivo en lugar de reaccionar pasivamente.
- **Conocimientos:** Corresponde al nivel de experticia y conocimientos actualizados en su área laboral (Suma, 2021).
- **Trabajo en equipo:** Es la habilidad de trabajar en conjuntos para adquirir metas organizacionales y crear un ambiente favorable para llegar a acuerdos.
- **Estándares de trabajo:** Implica el alcance de los objetivos organizacionales y el fortalecimiento del proceso de retroalimentación dentro del sistema.
- **Desarrollo de talentos:** La capacidad de llevar a cabo con éxito las tareas de las funciones presentes y futuras, al tiempo que se mejoran las habilidades y capacidades del equipo.
- **Potencia el diseño del trabajo:** Se trata de averiguar cuál es la estrategia más eficaz para lograr un objetivo. la capacidad de reorganizar tareas y ampliar las posibilidades de crecimiento y blandura de los individuos.

- **Maximiza el desempeño:** Se dice a establecer objetivos medibles para el crecimiento laboral mediante la capacitación y evaluación (Ríos, s. f.).

3.2.2.2. Dimensiones de desempeño laboral

a. Eficiencia y eficacia

Eficacia evalúa resultados, eficiencia evalúa recursos; en economía, eficacia satisface necesidades, eficiencia es técnica de recursos.

b. Motivación

Es impulsar al trabajador a actuar. La falta de motivación genera ineficiencia, monotonía laboral, baja calidad en el servicio y alta rotación del personal. La motivación crea una secuencia, partiendo del deseo interno de satisfacción de necesidades, estableciendo metas y generando acciones para cumplirlas y así satisfacer dichas necesidades.

c. Evaluación del desempeño laboral

La evaluación de desempeño administra el rendimiento humano mediante su identificación y medición en las organizaciones. La evaluación de los trabajadores en las organizaciones es crucial y extremadamente desafiante. Siendo consciente de la relevancia de la evaluación de desempeño en las organizaciones y, por lo tanto, de su importancia para las empresas al evaluar la contribución de su personal. Entonces, la organización debe priorizar y dedicar tiempo suficiente a la evaluación (Quintero et al., 2017).

3.2.2.3. Elementos Claves del Desempeño Laboral

• Motivación

Al principio, el trabajador tiene la expectativa de experimentar satisfacción en su entorno laboral y de lograr sus objetivos laborales. Por lo tanto, cuando se

pone en marcha y comienza a realizar sus tareas eficazmente, evaluará si está progresando satisfactoriamente, lo que le llevará a brindarse una retroalimentación de su propio rendimiento.

- **La Responsabilidad**

Cada miembro de la organización tiene asignadas responsabilidades específicas a cumplir y obligaciones que deben llevar a cabo en el desempeño de sus funciones. La responsabilidad, entendida como la capacidad de cumplir con deberes y compromisos de manera ética y confiable, es un principio fundamental que debe aplicarse en los diferentes ámbitos de la vida, como en el seno familiar, en el entorno académico y en el ámbito laboral. Una persona que es responsable demuestra su compromiso al cumplir con sus obligaciones de forma puntual y efectiva. Un ejemplo que ilustra la responsabilidad es cuando una persona demuestra puntualidad y compromiso en su trabajo al completar las tareas y alcanzar los objetivos asignados de manera óptima. Ser responsable implica demostrar atención y consideración hacia una persona o una cosa, resaltando especialmente en el contexto de una organización de la que se es responsable.

- **Formación y Desarrollo Profesional**

Es el mecanismo de instrucción y enseñanza, el cual puede ser descrito como la dedicación de recursos por parte de la compañía con el propósito de garantizar el crecimiento laboral de sus trabajadores.

3.2.2.4. Eficiencia y eficacia

La eficacia y eficiencia son elementos clave para analizar el progreso de la empresa con respecto a lo planificado, y ayudan a alcanzar las metas y objetivos fijados a través del uso adecuado de los recursos disponibles.



- **Eficiencia:** La eficiencia se refiere a la capacidad de maximizar el aprovechamiento de los recursos disponibles de manera estratégica, es decir, a las acciones o procesos que una empresa lleva a cabo con el fin de lograr sus metas y objetivos de manera efectiva. Durante la ejecución de varias tareas, la eficiencia juega un papel fundamental al facilitar la supervisión y la detección de posibles desviaciones con respecto a los planes establecidos. Además, proporciona información crucial sobre el desempeño adecuado de los empleados y si cumplen con los requisitos exigidos por sus puestos.
- **Eficacia:** La eficacia refleja la capacidad de una empresa para cumplir y concretar de manera exitosa las metas y objetivos que se ha trazado. La eficacia se puede describir como la capacidad de llevar a cabo tareas de manera exitosa y eficiente, sin importar los recursos que se empleen para alcanzar un objetivo específico.

3.2.2.5. Los beneficios de la evaluación

Cuando se realiza una evaluación de desempeño existen diversos beneficios ya sea a corto, mediano y largo plazo ya que esta evaluación ha sido planificada, coordinada y comprendida muy bien, algunos beneficios son:

- **Beneficios para el gerente:** Evaluar el desempeño y la conducta de cada empleado, independientemente de su nivel jerárquico, es una práctica crucial que implica considerar una variedad de criterios de evaluación. Esto no solo permite tomar decisiones informadas, sino también encontrar soluciones efectivas para abordar cualquier problema que ocurra dentro de la organización empresarial.



- **Beneficios para el trabajador:** Al comprender las maneras en las que se comporta y destaca en su labor, al conocer las expectativas de su supervisor directo, así como reconocer tanto sus fortalezas como áreas de mejora mencionadas por su superior, el empleado se embarca en un proceso activo de corrección y perfeccionamiento de sus debilidades. En adición a esto, él canaliza una mayor dedicación y esfuerzo en sus tareas laborales, participa en cursos, seminarios y adquiere capacitaciones por iniciativa propia. Además, se somete a una autoevaluación continua en relación con su progreso profesional, todo con el propósito de alcanzar Los objetivos definidos por la empresa.
- **Beneficios para la organización:** Una de las ventajas fundamentales de la organización es su capacidad para llevar a cabo evaluaciones del personal con el que colabora, lo que le permite determinar de manera precisa la contribución individual que cada empleado realiza en beneficio de la empresa. Además, a través de la evaluación del desempeño, la organización puede reconocer a aquellos empleados que requieren mayor capacitación, apoyo y desarrollo en áreas específicas. Es fundamental que la empresa motive a estos trabajadores y fomente la mejora de las interacciones humanas, promoviendo un ambiente laboral positivo y una comunicación efectiva entre todos los miembros del equipo.

3.3. Marco conceptual

- Clima organizacional:** La percepción del ambiente del laburo es un diagnóstico que guía acciones para mejorar el funcionamiento organizacional.
- Comunicación:** Es intercambiar datos, pensamientos, puntos de vista y sentimientos para promover entendimiento y reacción. La comunicación es vital para alinear esfuerzos y metas en una empresa (Montejo, 2021).



- c. **Desempeño laboral:** La habilidad y conducta de un empleado al realizar sus responsabilidades y tareas requeridas.
- d. **Desempeño Laboral:** El resultado de las responsabilidades de un empleado es su rendimiento laboral. Evalúa la adecuación del individuo a la función asignada. Se refiere a lo efectivo, lo bueno y lo eficiente de su labor.
- e. **Eficacia:** Realizar las tareas adecuadas para así llegar al objetivo de la entidad define la eficacia.
- f. **Eficiencia:** Consiste en alcanzar objetivos con recursos limitados, es decir, una organización debe proveer un servicio de calidad a un costo razonable (Choquepata, 2019).
- g. **Estructura Organizacional:** Es el modelo que define cómo se organiza la empresa y a sus empleados, estableciendo los niveles jerárquicos y siendo el esqueleto de la empresa.
- h. **Evaluación:** Mide el desempeño laboral y se basa en factores determinantes para determinar el rendimiento del trabajador.
- i. **Motivación:** Impacta en el clima organizativo a nivel organizacional. Los humanos se ajustan para cumplir sus deseos y mantener la estabilidad emocional.
- j. **Organización:** Es un conjunto de personas y recursos organizados para alcanzar metas y objetivos.
- k. **Productividad laboral:** Se mide al comparar la producción con los recursos utilizados y su eficiencia.
- l. **Relaciones Interpersonales:** Las relaciones entre personas en una empresa necesitan habilidades interpersonales para un ambiente laboral favorable.
- m. **Trabajo en equipo:** Implica un grupo organizado con un objetivo común (Luque, 2018).

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

HG. El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, 2023.

4.2. Hipótesis específicas

HE1. Existe relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, 2023.

HE2. Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, 2023.

HE3. Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, periodo 2023.

HE4. Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, 2023.

4.3. Variables

- **Variable Independiente:** Clima Organizacional
- **Variable dependiente:** Desempeño Laboral

4.4. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE LIKERT
Clima Organizacional	Estructura Organizacional	Organigrama	Nunca
		Unidades Orgánicas	(1)
	Relaciones Interpersonales Comunicación	Tareas según MOF	Casi
		Visión, Misión y Valores	Nunca
		Mensaje en la Entidad	(2)
		A veces	
		Información Instrucción	(3)
		Laboral Coordinación	Casi
		Acceso a Información	Siempre
		(4)	
Desempeño Laboral	Trabajo en Equipo	Estimulación Alternativas de Solución	A veces
		Cooperación y Compromiso	(5)
		Intercambio de Ideas	
		Calidad Logro de Metas	Nunca
		Eficiencia Responsabilidad	(1)
	Motivación	Nivel de Conocimiento	Casi
		Liderazgo	Nunca
		Optimización	(2)
		El Ambiente Laboral	A veces
		Tiempo de trabajo	(3)
Evaluación	Productividad	Casi	
	Condiciones de Trabajo	Siempre	
	Realización como persona	(4)	
	Cumplimiento de Tareas	A veces	
	Evaluación de desempeño laboral	(5)	

Nota: Elaboración propia



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

La investigación corresponde al enfoque cuantitativo, según Hernández (2014) este método utiliza la recopilación de información para respaldar suposiciones a través de mediciones y análisis numérico, con el propósito de reconocer pautas de conducta y validar suposiciones.

5.2. Método(s) aplicados a la investigación

Este estudio se basa en el método deductivo; según Vásquez y Muñoz (2008), este método es muy utilizado en ciencias, sobre todo en matemáticas, e implícito en otros enfoques.

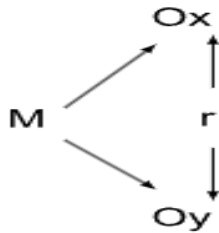
5.3. Tipo de investigación

Es aplicado, este tipo de estudio se dedica a encontrar soluciones a una pregunta o problema particular, empleando la recopilación y el uso de información y saberes, con el objetivo de fomentar y enriquecer el avance tanto cultural como científico en la sociedad.

5.4. Nivel de investigación

Es correlacional, ya que se centra en la tarea de describir y establecer conexiones entre diversas variables o manifestaciones, con la finalidad de comprender la relación que existe entre distintos conceptos o variables dentro de un contexto particular y definido.

Se representa de la siguiente manera:



M: Población

Ox: Variable Independiente: Clima Organizacional

Oy: Variable dependiente: Desempeño Laboral

r: Relación de las variables

5.5. Diseño de investigación

En consonancia con el diseño transversal y no experimental, pretende dilucidar las razones que subyacen a los sucesos y fenómenos físicos o sociales centrándose en las condiciones y las razones que los motivan.

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

La población incluía 47 personas de la administración interna del municipio y entidades de apoyo.

5.6.2. Muestra

Se empleó la siguiente fórmula para seleccionar la muestra:

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

Donde:

N: Tamaño de la población = 47

p: Proporción favorable para la investigación = 0.5

q: Proporción desfavorable para la investigación = 0.5

Z: Nivel de confianza (al 95%) = 1.96

e: Error de estimación (al 5%) = 0.06

Al sustituir los valores en la fórmula se observa de esta manera

$$n = \frac{47(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(47-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

La muestra consistió en 42 trabajadores.

5.7. Técnicas, fuentes e instrumentos

5.7.1. Técnicas

La técnica que se empleó en la presente investigación fue la encuesta, es una técnica que posibilita responder a cuestiones de manera descriptiva y de establecer relaciones entre diferentes variables, todo esto tras la recolección organizada de datos conforme a un plan diseñado previamente que garantice la exactitud de la información recopilada.

5.7.2. Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron fueron los cuestionarios, el cuestionario es una herramienta que se emplea para recolectar de forma estructurada la información relevante que servirá para identificar y analizar las variables de interés en un determinado estudio, investigación, sondeo o encuesta.

- **Cuestionario sobre el Clima Organizacional (Ver Anexo 02):** Este instrumento está conformado por 32 ítems y cuenta con 4 dimensiones:
 - Estructura Organizacional
 - Relaciones Interpersonales
 - Comunicación

- Trabajo en Equipo
- **Cuestionario sobre el Desempeño Laboral (Ver Anexo 03):** Este instrumento cuenta con 24 ítems y 3 dimensiones:
 - Eficacia y Eficiencia
 - Motivación
 - Evaluación

5.8. Confiabilidad y Validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

Es el grado de confianza o seguridad con el cual se logró aceptar los resultados de la investigación basado en los procedimientos utilizados para efectuar su estudio de la conexión que existe entre las variables de estudio. El coeficiente promedio de Alfa de Cronbach del instrumento 01 es 0.881, obteniendo la calificación de excelente confiabilidad. De la misma manera, el coeficiente promedio de Alfa de Cronbach del instrumento 02 es 0.889, obteniendo la calificación de excelente confiabilidad.

Tabla 2

Nivel de confiabilidad de la variable Clima Organizacional.

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.881	42

Según el resultado de la Tabla 2, se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.881 para el cuestionario del Clima Organizacional, esto quiere decir que presenta un nivel excelente de confiabilidad.

Tabla 3

Nivel de confiabilidad de la variable Desempeño Laboral.

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.889	42

Según el resultado de la Tabla 3, se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.889 para el cuestionario de Desempeño Laboral, esto quiere decir que presenta un nivel excelente de confiabilidad.

5.8.2. Validez

Es la eficacia con que el instrumento mide la relación que existe entre las variables. Así mismo, los instrumentos fueron validados por juicio de expertos.

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Se usó el software SPSS para procesar los datos y se realizaron análisis cuantitativos a través de cuadros estadísticos y correlaciones de Rho Spearman en una base de datos creada en SPSS. Se exhibieron tablas y gráficos de barras con datos extraídos de Excel, que representan el nivel de las variables y dimensiones. Se empleó estadística descriptiva e inferencial para analizar datos y probar hipótesis de variables no paramétricas.

5.10. Contratación de Hipótesis

Prueba de Hipótesis General

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores.

Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores.

Nivel de significancia: Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$.

Regla de decisión: Como el valor de ($p_{\text{valor}} = 0,000 < 0,05$), decimos que se rechaza la H_0 y aceptamos la H_a .

Estadística de prueba: Se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Estadístico de prueba:

Tabla 4

Cálculo de p de valor Clima Organizacional y Desempeño Laboral

Medidas simétricas					
		Error estándar		T	Significación
		Valor	asintótico	aproximada	aproximada
Ordinal por	Tau-b de				
ordinal	Kendall	0,610	0,066	9,128	,000
N de casos válidos		42			

Nota: Elaboración propia

Interpretación y decisión: De acuerdo con el análisis realizado utilizando el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se ha obtenido un valor de 0,000, el cual es inferior al nivel de significancia establecido de $\alpha = 0,05$. Esta diferencia sugiere que hay una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Prueba de Hipótesis Específica 01

Ho: No existe relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores.

Ha: Existe relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores.

Nivel de significancia: Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$.

Regla de decisión: Como el valor de ($p_{\text{valor}} = 0,000 < 0,05$), decimos que se rechaza la H_0 y aceptamos la H_a .

Estadística de prueba: Se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Estadístico de prueba:

Tabla 5

Cálculo de p de valor Estructura Organizacional y Desempeño Laboral

Medidas simétricas					
		Error estándar		T	Significación
		Valor	asintótico	aproximada	aproximada
Ordinal por	Tau-b de				
ordinal	Kendall	0,478	0,048	9,901	,000
N de casos válidos		42			

Nota: Elaboración propia

Interpretación y decisión: De acuerdo con el análisis estadístico realizado mediante la prueba de Tau-b de Kendall, se ha obtenido un valor de 0,000, el cual se ha demostrado ser menor que el nivel de significancia establecido de $\alpha = 0,05$. Esto sugiere que existe una correlación significativa entre la estructura organizacional y el rendimiento laboral.

Prueba de Hipótesis Específica 02

H_0 : No existe relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores.

H_a : Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral.

Nivel de significancia: Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$.

Regla de decisión: Como el valor de ($p_{\text{valor}} = 0,000 < 0,05$), decimos que se rechaza la H_0 y aceptamos la H_a .



Estadística de prueba: Se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Estadístico de prueba:

Tabla 6

Cálculo de p de valor las Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral

		Medidas simétricas			
		Error estándar		T	Significación
		Valor	asintótico	aproximada	aproximada
Ordinal por	Tau-b de				
ordinal	Kendall	0,529	0,099	9,887	,000
N de casos válidos		42			

Nota: Elaboración propia

Interpretación y decisión: De acuerdo con el resultado del análisis estadístico realizado utilizando la prueba de Tau-b de Kendall, se ha obtenido un valor de 0,000, el cual es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$ propuesto en el estudio. Esto sugiere que se ha identificado una relación significativa entre las interacciones interpersonales y el rendimiento laboral.

Prueba de Hipótesis Específica 03

Ho: No existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores.

Ha: Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores.

Nivel de significancia: Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$.

Regla de decisión: Como el valor de ($p_valor = 0,000 < 0,05$), decimos que se rechaza la Ho y aceptamos la Ha.

Estadística de prueba: Se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Estadístico de prueba:**Tabla 7***Cálculo de p de valor Comunicación y Desempeño Laboral*

Medidas simétricas					
		Error estándar		T	Significación
		Valor	asintótico	aproximada	aproximada
Ordinal por	Tau-b de				
ordinal	Kendall	0,431	0,050	9,407	,000
N de casos válidos		42			

Nota: Elaboración propia

Interpretación y decisión: De acuerdo con el análisis del estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se ha obtenido un valor de 0,000, que resulta ser más pequeño que el nivel de significancia establecido de $\alpha = 0,05$, lo cual sugiere que hay una relación importante y significativa entre la comunicación y el desempeño laboral.

Prueba de Hipótesis Específica 04

Ho: No existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores.

Ha: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores.

Nivel de significancia: Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$.

Regla de decisión: Como el valor de ($p_valor = 0,000 < 0,05$), decimos que se rechaza la Ho y aceptamos la Ha.

Estadística de prueba: Se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.



Estadístico de prueba:

Tabla 8

Cálculo de p de valor Trabajo en Equipo y Desempeño Laboral

Medidas simétricas					
		Error estándar		T	Significación
		Valor	asintótico	aproximada	aproximada
Ordinal por	Tau-b de				
ordinal	Kendall	0,517	0,081	9,660	,000
N de casos válidos		42			

Nota: Elaboración propia

Interpretación y decisión: El análisis estadístico mediante la prueba Tau-b de Kendall arrojó un valor de 0,000, por debajo del umbral de significación predeterminado de $\alpha = 0,05$. Esto implica que existe una correlación sustancial entre el éxito laboral y la eficacia de la cooperación. Esto implica que existe una correlación sustancial entre el éxito laboral y la eficacia de la cooperación.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Prueba de Normalidad

Tabla 9

Prueba de Normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	.300	42	.000	.780	42	.000
Desempeño Laboral	.361	42	.000	.729	42	.000

Nota: Elaboración propia

Conforme a la prueba de normalidad realizada a ambos periodos; se concluye que, los datos procesados según el tamaño de muestra son $N > 50$ por lo que se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov a.

Criterio de decisión y conclusión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_1

Si $p\text{-valor} \geq 0.05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

Se encontró en la tabla 7; la prueba de normalidad en función a Shapiro-Wilk, por la cual las puntuaciones de la variable 1 Clima Organizacional, nos

demuestra un nivel de sig. de 0,000; mientras que, para la variable 2 Desempeño Laboral nos demuestra un nivel de sig. de 0,000; estos resultados hallados son < al 5% de sig. ($p < 0.05$). Por lo que se rechaza la (H_a) y se acepta la (H_o): Los datos no presentan una distribución que se ajuste a la normalidad, lo que lleva a la conclusión de que el estudio se fundamenta en el uso de pruebas estadísticas no paramétricas que involucran variables cuantitativas. Para probar la hipótesis de la investigación, se optó por aplicar la prueba estadística no paramétrica conocida como Rho de Spearman, ya que los datos no tienen un comportamiento normal.

Resultados del Objetivo General

Tabla 10

Correlación de Spearman entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral de los trabajadores.

Correlaciones				
			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.774**
		Sig. (bilateral)		0
		N	42	42
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.774**	1.000
		Sig. (bilateral)	0	
		N	42	42

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

Nota: Elaboración propia

Como se muestra en la Tabla 10, el resultado del coeficiente de correlación de Spearman es 0,774 y la significación bilateral es 0,001. En resumen, las variables clima organizacional y desempeño laboral tienen una correlación significativa y notable ($\rho=0,774$ y $p=0,001 < 0,01$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis general.

Resultados del Objetivo Específico 01

Tabla 11

Correlación de Spearman entre la dimensión estructura organizacional y la variable desempeño laboral de los trabajadores.

Correlaciones				
			Estructura Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Estructura Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.745**
		Sig. (bilateral)		0
		N	42	42
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.745**	1.000
		Sig. (bilateral)		0
		N	42	42

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

Nota: Elaboración propia

Con un umbral de significación de $0,001 < 0,05$, la Tabla 11 demuestra que el coeficiente Rho Spearman alcanza 0,745**, lo que indica una conexión sustancial. Dicho de otro modo, existe una relación sustancial entre la dimensión estructura organizativa y la variable rendimiento laboral de los trabajadores. En consecuencia, concuerda con la hipótesis particular 01.



Resultados del Objetivo Específico 02

Tabla 12

Correlación de Spearman entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable desempeño laboral de los trabajadores.

Correlaciones				
			Relaciones Interpersonales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	1.000	.768**
		Sig. (bilateral)		0
		N	42	42
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.768**	1.000
		Sig. (bilateral)	0	
		N	42	42

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

Nota: Elaboración propia

Con un umbral de significación de $0,001 < 0,05$, la Tabla 12 demuestra que el coeficiente Rho Spearman alcanza 0,768**, lo que indica una conexión sustancial. Dicho de otro modo, existe una relación sustancial entre la variable rendimiento laboral de los trabajadores y el componente interacciones interpersonales. Por lo tanto, concuerda con la hipótesis particular 02.

Resultados del Objetivo Específico 03**Tabla 13**

Correlación de Spearman entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral de los trabajadores.

		Correlaciones		
			Comunicación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1.000	.753**
		Sig. (bilateral)		0
	Desempeño Laboral	N	42	42
		Coeficiente de correlación	.753**	1.000
	Sig. (bilateral)	0		
	N	42	42	

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

Nota: Elaboración propia

Con un umbral de significación de $0,001 < 0,05$, la Tabla 13 demuestra que el coeficiente Rho Spearman alcanza $0,753^{**}$, lo que indica una conexión sustancial. En otras palabras, existe una relación considerable entre la variable rendimiento laboral de los trabajadores y el componente de comunicación. En consecuencia, concuerda con la hipótesis particular 03.

Resultados del Objetivo Específico 04**Tabla 14**

Correlación de Spearman entre la dimensión trabajo en equipo y la variable desempeño laboral de los trabajadores.

Correlaciones				
			Trabajo en Equipo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	1.000	.762**
		Sig. (bilateral)		0
		N	42	42
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.762**	1.000
		Sig. (bilateral)	0	
		N	42	42

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

Nota: Elaboración propia

Con un umbral de significación de $0,001 < 0,05$, la tabla 14 demuestra que el coeficiente Rho Spearman alcanza $0,762^{**}$, lo que indica una conexión sustancial. En otras palabras, existe una relación sustancial entre la variable de rendimiento laboral de los trabajadores y el componente de colaboración. En consecuencia, concuerda con la hipótesis particular 04.



6.2. Discusión de resultados

En cuanto al objetivo general del estudio, se constató que existe una relación sustancial entre el rendimiento laboral de los empleados y el entorno organizativo (coeficiente de correlación $Rho = 0,774$, significación bilateral = $0,001$). Estos resultados se asemejan al estudio realizado por Novoa (2020), en su estudio se establece una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, esta afirmación se basa en el alto índice de correlación (0.705), lo que implica que el rendimiento laboral aumenta paralelamente a las mejoras del entorno organizativo. La noción de buena cooperación, excelente comunicación y liderazgo eficaz son responsables de este cambio, la claridad en las responsabilidades laborales, la posesión de habilidades para el trabajo y un rendimiento laboral satisfactorio. Otro resultado similar es el de Marcos (2021), en su tesis determinó que el clima organizacional se considera altamente relacionado con el desempeño de los colaboradores administrativos. Así, con una confianza del 95%, se concluye que el X^2_e (38.197) supera el valor estimado y está dentro del rango aceptable. Asimismo, Gutiérrez (2020), Según su investigación, las percepciones de los laboradores sobre el ambiente corporativo y el rendimiento laboral están significativamente correlacionados. La intensidad de relación según las encuestas realizadas indica que el 66.67% si están en un buen ambiente de trabajo. En esa misma línea, Luna (2022), Según su investigación, el rendimiento laboral de los profesionales administrativos y el clima organizativo están positivamente correlacionados. A pesar de que las variables están relacionadas, se puede concluir que esta relación se ve afectada por aspectos que no fueron considerados en la investigación, como la actitud de servicio, el trasfondo cultural, el tipo de audiencia a la que se dirigen y El grado



de implicación de los empleados con la organización. Por otro lado, Ponce et al. (2020) en su tesis concluyó que hay una influencia débilmente positiva (0.051) pero no estadísticamente significativa (0.630) del clima organizacional en el rendimiento laboral. Esto sugiere que la forma en que la municipalidad gestiona aspectos como la autonomía, la remuneración, la estructura del puesto, la consideración, el reconocimiento y el apoyo a sus empleados no es lo suficientemente efectiva como para lograr una influencia más fuerte y significativa en su desempeño laboral.

Con respecto al objetivo particular 01, se demostró que existe una asociación sustancial entre la estructura organizativa y el rendimiento laboral de los empleados, con un nivel de significación de $0,001 < 0,05$ y un coeficiente de $Rho = 0,745^{**}$. Los resultados concuerdan con el estudio de Quispe (2021), ya que su estudio concluye que existe conexión entre la estructura institucional y el rendimiento laboral. También considera que es importante investigar cómo la condición laboral de los docentes impacta en el clima y desempeño laboral. De la misma manera, Carcausto (2022), realizó una investigación en la cual se llegó a la conclusión de que la estructura organizacional se relaciona con el desempeño laboral, se demostró que dicha estructura impacta de manera importante en el rendimiento de los trabajadores, lo que indica que hay una conexión significativa entre ambos aspectos. En consecuencia, es importante que la organización preste más atención a mejorar la gestión del ambiente laboral, lo que implica mantener una comunicación constante con los empleados, asegurar una coordinación efectiva para facilitar un rendimiento laboral óptimo, así como ofrecer salarios y reconocimientos justos en base al desempeño. De esta manera, se puede crear la oportunidad de promover un clima de trabajo



positivo que fomente relaciones interpersonales armoniosas dentro de un entorno sinérgico. Los resultados se asemejan al estudio de Luque (2018), en este estudio se concluyó que la dimensión estructural tiene un impacto relevante en la satisfacción laboral de los empleados. Esto se evidencia en los resultados obtenidos, los cuales demuestran que la correlación estadística de 0.560 de la prueba de correlación Rho de Spearman entre la dimensión estructural y la satisfacción laboral sugiere que el ambiente organizacional influye de manera significativa y positiva en la satisfacción de los empleados.

Con respecto al segundo objetivo, se demostró que existe una conexión considerable entre el rendimiento laboral de los empleados y sus relaciones interpersonales. El coeficiente Rho es de 0,768**, lo que indica una correlación significativa a un nivel de significación de $0,001 < 0,05$. Estos resultados son comparables a los de la investigación de Berolatti (2019), que encontró una correlación entre el rendimiento laboral y las conexiones interpersonales dentro de la empresa. Los resultados mostraron un valor de correlación de Pearson de 0,881, $p=0,002$. De la misma manera, Novoa (2020) Realizó un estudio detallado que arrojó como resultado que hay una correlación positiva de nivel medio entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de las colaboradoras, siendo respaldado por un índice de correlación de ($r_s = 0.501$). Se puede inferir que a medida que el clima organizacional mejora, también lo hacen las relaciones interpersonales, ya que el personal demuestra tener los conocimientos adecuados, así como habilidades y actitudes necesarias para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva. Por otro lado, Luque (2018), ha realizado estudios según los cuales la satisfacción laboral de los empleados se ve considerablemente afectada por la calidad de las interacciones



interpersonales. Al mostrar una conexión algo positiva, las conclusiones del estudio indican que el entorno organizativo influye considerablemente en la satisfacción laboral. La correlación estadística entre el componente de colaboración y la satisfacción laboral es de 0,214.

En respuesta al tercer objetivo específico, se determinó que la comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores; de los resultados obtenidos se muestra que el coeficiente = 0.753**, lo que indica una correlación significativa, con un nivel de significancia del $0.001 < 0.05$. Estos resultados concuerdan con el estudio de Carcausto (2022), esto se debe a que la comunicación influye directa en el desempeño laboral de los trabajadores, $Rho = 0.678$, $p = 0.000$. De la misma manera, Marcos (2021) desarrolló un estudio en el que concluyó que existe una correlación significativa entre el nivel de comunicación establecido y la efectividad en el rendimiento laboral. Dado que el valor X^2_e (20.707) es superior al X^2_t (3.84) y se sitúa dentro del intervalo de probabilidad considerado aceptable. Por lo tanto, se sostiene que existe una asociación significativa entre las variables. Otra investigación realizada por Luna (2022), ya que en sus investigaciones determinó que el entorno laboral engloba el lugar físico donde el empleado realiza sus tareas y expresa sus sentimientos, lo cual está vinculado con la faceta de la comunicación en cuanto al desempeño laboral, con un coeficiente de correlación $Rho = 0,213^{**}$ con un nivel de significancia del 0.05. Es importante considerar que el desempeño laboral de una persona está determinado por distintas dimensiones, lo que significa que existe una relación de dependencia entre ellas. Sin embargo, Ponce et al. (2020), realizó una investigación en la que descubrió que la estructura del puesto tiene una incidencia negativa de magnitud



media (-0.174), y que no tiene una importancia estadística (0.099) en relación con el rendimiento de los laboradores. Esto señala que los laboradores no cuentan con las competencias y talentos necesarios para impulsar un impacto positivo en su rendimiento en el trabajo.

En repuesta al cuarto objetivo específico, se determinó que el trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores, se muestran que el coeficiente es de $Rho = 0.762^{**}$, lo que indica una correlación significativa, con un nivel de significancia del $0.001 < 0.05$. Los resultados se asemejan a la investigación realizada por Carcausto (2022), en su trabajo determinó que el trabajo en equipo influye en el desempeño laboral de los trabajadores. Por lo tanto, el equipo regular tiene dificultades en su desempeño laboral debido a la falta de una relación laboral positiva, lo que conlleva a un menor nivel de eficiencia en la institución. En consecuencia, resulta fundamental potenciar la colaboración entre los integrantes de una organización, puesto que el logro de metas está directamente ligado a la sinergia y la cooperación en equipo. Asimismo, Marcos (2021) realizó una investigación que demostró que existe una fuerte relación entre las condiciones de trabajo en equipo y el rendimiento laboral de los empleados. Por consiguiente, se ratifica la confirmación debido a que los hallazgos indicaron que el valor de X_{2e} (20.707) es más alto que el valor estimado y se ubica dentro del intervalo de probabilidad aceptable, lo que genera una seguridad del 95% en la aceptación de la hipótesis alternativa. De la misma manera, Gutiérrez (2020), en su estudio se determinó que la existencia de un ambiente de confianza en la organización contribuye de manera positiva al clima laboral, lo que implica que el nivel de rendimiento de los empleados. Los resultados de la encuesta muestran que, según los



participantes, un 50% señala que disfrutaban de un ambiente de confianza excelente en sus relaciones. Los resultados encontrados son similares al estudio de Luna (2022), el autor ha llegado a la conclusión de que hay una correlación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo, al utilizar el coeficiente de correlación $Rho = 0.236$, $p = 0.05$. Este hallazgo está en línea con la literatura existente que también ha demostrado dicha relación, especialmente en el ámbito laboral de la municipalidad donde se realizó la investigación con los trabajadores administrativos. Este resultado se respalda mediante una tabla de doble entrada que muestra que la mejora del clima organizacional tiene un impacto significativo en el trabajo en equipo y en el desempeño laboral de los empleados municipales. La obediencia se encuentra influenciada por varios factores, tales como la presencia de una infraestructura moderna, el nivel de compromiso que los trabajadores sienten hacia su institución y su motivación intrínseca de prestar un servicio fundamentalmente.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, 2023; el resultado de coeficiente de correlación de $= 0,774$ y la significación bilateral es de $0,001$, en resumen: ($\rho=0,774$ y $p=0,001 < 0,05$) por lo que se puede confirmar que existe correlación positiva considerable entre las variables.

SEGUNDA: Existe relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, 2023, según la correlación de $Rho = 0.745^{**}$ representado este resultado como positivo con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.05 .

TERCERA: De acuerdo a la correlación de $Rho = 0,768^{**}$, que indica un resultado positivo con una significancia estadística de $p=0,001$ siendo menor a $0,05$, existe una relación significativa entre el desempeño laboral de los trabajadores y sus relaciones interpersonales en la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, 2023.

CUARTA: De acuerdo a la correlación de $Rho = 0,753^{**}$, que indica un resultado positivo con una significancia estadística de $p=0,001$ siendo menor a $0,05$, existe una asociación significativa entre la



comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la
Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, 2023.

QUINTA: De acuerdo a la correlación de $Rho = 0,762^{**}$, que indica un resultado positivo con una significancia estadística de $p=0,001$ siendo menor a 0,05, existe una asociación sustancial entre la colaboración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, 2023.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al jefe de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave capacitar y formar a los trabajadores para que estén preparados y dispuestos a asumir responsabilidades en sus puestos de trabajo, en lugar de ser designados por motivos de confianza, sino por demostrar aptitud a través del cumplimiento de requisitos y posesión de conocimientos adecuados. Esto les permitirá desempeñar sus funciones de manera más eficiente y efectiva, aumentando así la productividad en las tareas administrativas.

SEGUNDA: Al alcalde y gerentes de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, se sugiere que colaboren en la elaboración y ejecución de un plan para mejorar el clima organizacional, con el fin de potenciar el desempeño laboral de los empleados y también beneficiar el rendimiento de los administrativos.

TERCERA: A los jefes de áreas de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave brindar formaciones regulares, promover pláticas motivacionales e incentivar el reconocimiento del trabajo para mejorar la interacción entre niveles jerárquicos y la relación con los jefes. Deben implementarse premios y reconocimientos para satisfacer las necesidades de los empleados y motivar su desempeño. Entonces, habrá más productividad y un buen desempeño laboral.

CUARTA: Realizar eventos informativos y de capacitación sobre comunicación Interna, con talleres para empleados y directivos



dirigidos por profesionales cualificados. Asimismo, incorporar actividades recreativas y dinámicas para fortalecer las relaciones interpersonales y fomentar la creación de vínculos que mejoren la comunicación interna. Se debe fomentar la comunicación bidireccional para mejorar la confianza y facilitar aportes en la organización.

QUINTA: Se sugiere la idea de mejorar la colaboración en grupo de un modo coordinado y estructurado, con el fin de alcanzar una meta compartida de forma conjunta. Además, es importante crear áreas destinadas a fomentar la imaginación y la generación de ideas innovadoras, donde las personas puedan involucrarse de forma activa y dinámica. Esto se logra al promover un entorno laboral que fomente la comunicación bidireccional, sin importar la posición jerárquica, y que valore todas las opiniones por igual, con el objetivo de lograr los objetivos establecidos por la municipalidad.



REFERENCIAS

- Berolatti, G. E. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Electro Puno S.A.A., periodo 2019*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12773/16640>
- Carcausto, C. (2022). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina—Puno 2020*.
- Chaca, A. E., & Contreras, L. A. (2021). *Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021*. Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10572/1/IV_PG_MRHGO_TE_Chaca_Contreras_2022.pdf
- Choquepata, E. M. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Antauta, Puno-2019*. Universidad Peruana Unión.
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3384>
- Cortez, O. A. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pelileo, provincia de Tungurahua, Ecuador—2019*. [bachelorThesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Carrera de Psicología Industrial].
<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/29578>
- Gallegos, F. A. (2016). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa, 2016*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7544c213-8b47-4fb2-a75e-ea68c09c8755/content>



- García, M. (2021a). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 42, 43-65.
- García, M. (2021b). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 25(42), 43-61.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v25i42.413>
- Guevara, P. S. (2019). "Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua". *Universidad Técnica de Ambato*.
- Gutierrez, N. E. (2020). Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Trabajadores en la Municipalidad de Combayo- Cajamarca, 2020. *Universidad San Pedro*.
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe//handle/20.500.129076/18526>
- Jiménez, N. M. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31974/1/100%20GTH.pdf>
- López, A. A. (2021). Clima Organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil, Colombia, 2021. *Universidad Politécnica Salesiana*.
- Lucano, F. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la dirección subregional de salud Cutervo, Cajamarca 2017*. Universidad Señor de Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8060/Fern%C3%A1ndez%20Lucano%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lucas, C. F., & Arteaga, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28).
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>



- Luna, M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una municipalidad de Andahuaylas, 2022. *Repositorio Institucional* - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/113003>
- Luque, S. E. (2018). Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de la Empresa Municipal de Saneamiento Básico de Puno—2018. *Universidad Nacional del Altiplano*. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18333>
- Marcos, N. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Esperanza, Trujillo 2021. *Repositorio Institucional* - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93640>
- Montejo, A. B. (2021). El clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luyando—2021. *Universidad de Huánuco*. <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/3049>
- Nina, Y. V. (2019). *Efecto del clima y satisfacción laboral en el desempeño laboral en el personal comercial de la Agencia Central del Banco Mercantil Santa Cruz* [Thesis]. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/23394>
- Novoa, V. H. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020. *Universidad San Pedro*. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe//handle/USANPEDRO/14861>
- Ponce, J., Lopez, R. J., & Panduro, C. A. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha 2020. *Universidad Nacional de Ucayali*. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6227>
- Quintero, R. S. G., Laborí, R., Bermúdez, L. A., & González, I. (2017). Aspectos teóricos sobre eficacia, efectividad y eficiencia en los servicios de salud. *Revista Información Científica*, 96(6), 1153-1163.



- Quispe. (2021). *Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa San Gabán S.A. periodo 2019*. Universidad Nacional del Altiplano. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/15259/Quispe_Huaracha_Wendy_Katty.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, M. (2022). Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa secundaria Puno, 2022. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99572>
- Ramos, D. C. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=8D457F771272E644DC37DC6AB51531A8.jvm1?sequence=1>
- Ríos, R. J. (s. f.). El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital "Alto de la Alianza", en el año 2015. *Universidad Privada de Tacna*.
- Serrano, B. J., & Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Universidad Espiritu Santo, Ecuador*, 5(SPE11), 117-125. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70026-6)
- Suma, M. (2021). *El employee engagement como un aliado estratégico para optimizar el desempeño laboral*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/33a04888-2910-4cc3-bbb7-71435dd0d2d1/content>
- Tapia, G. R., & Quisbert, C. E. (2022). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios públicos del Gobierno Autónomo Municipal de El Alto, 2022* [Thesis]. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/31702>
- Zabala, E. C. (2020). *Clima organizacional y estrés laboral en maestros de nivel primario de la Unidad Educativa Republica de Cuba de la ciudad de La*



Paz,

2020

[Thesis].

<http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/24946>



ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO – ILAVE, PERIODO 2023

ENFOQUE: Cuantitativo. **MÉTODO:** Deductivo. **TIPO:** Aplicativo. **NIVEL:** Correlacional. **DISEÑO:** No Experimental - transversal.

POBLACIÓN: 47 trabajadores. **MUESTRA:** 42 trabajadores. **TÉCNICA:** Encuesta. **INSTRUMENTO:** Cuestionario con escala de Likert.

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, periodo 2023?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICO</p> <p>¿Cuál es la relación existe entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, periodo 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, periodo 2023?</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, periodo 2023.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICA</p> <p>Existe relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, periodo 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, periodo 2023.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Evaluar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, periodo 2023.</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICO</p> <p>Determinar la relación que existe entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, periodo 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, periodo 2023.</p>	<p>V1 Clima Organizacional (Carcausto, 2022)</p>	<p>Estructura Organizacional</p> <p>Relaciones Interpersonales</p> <p>Comunicación</p> <p>Trabajo en Equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Organigrama ➤ Delegación de funciones ➤ Unidades Orgánicas ➤ Estilo de Dirección ➤ Tareas según MOF ➤ Objetivos de Áreas ➤ Visión, Misión y Valores ➤ Mensaje en la Entidad ➤ Conocimiento Interrelación con Áreas ➤ Información Instrucción ➤ Laboral Coordinación ➤ Acceso a Información ➤ Errores y Fracasos ➤ Normas y Procedimientos ➤ Estimulación Alternativas de Solución ➤ Cooperación ➤ Compromiso ➤ Objetivos ➤ Intercambio de Ideas ➤ Conocimiento ➤ Cumplir Roles y funciones ➤ Reconocimiento de Talento Humano



<p>¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, periodo 2023?</p>	<p>Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, periodo 2023.</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, periodo 2023.</p>	<p>V 2 Desempeño Laboral (Choquepata, 2019)</p>	<p>Eficacia y Eficiencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Calidad Logro de Metas ➤ Eficiencia Responsabilidad ➤ Nivel de Conocimiento ➤ Liderazgo ➤ Optimización ➤ Adaptación
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, periodo 2023?</p>	<p>Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, periodo 2023.</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, periodo 2023.</p>		<p>Motivación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El Ambiente Laboral ➤ Tiempo de trabajo ➤ Productividad ➤ Estabilidad Laboral ➤ Condiciones de Trabajo ➤ Realización como persona
				<p>Evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cumplimiento de Tareas ➤ Evaluación de desempeño laboral ➤ Buena atención a los usuarios



MATRIZ DE DATOS

Nro	Clima Organizacional																															
	Estructura Organizacional					Relaciones interpersonales				Comunicación										Trabajo en Equipo												
	P. 01	P. 02	P. 03	P. 04	P. 05	P. 06	P. 07	P. 08	P. 09	P. 10	P. 11	P. 12	P. 13	P. 14	P. 15	P. 16	P. 17	P. 18	P. 19	P. 20	P. 21	P. 22	P. 23	P. 24	P. 25	P. 26	P. 27	P. 28	P. 29	P. 30	P. 31	P. 32
1	5	3	4	2	3	1	2	4	4	2	4	3	3	2	3	5	3	5	5	3	3	4	4	3	2	3	5	5	3	4	1	2
2	4	2	2	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	5	3	5	4	3	5	5	2	5	2	3	5	4	4	2	2	1	4
3	3	4	4	3	2	3	5	5	4	5	4	2	2	3	3	4	4	2	4	4	4	1	3	5	5	4	3	5	4	4	4	5
4	5	2	5	2	3	5	4	4	5	3	5	3	3	5	4	2	3	4	2	3	2	2	4	3	3	3	5	3	2	5	5	4
5	4	1	3	5	5	4	3	5	4	2	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	3	3	4	2	4	1	1	4	1	3	3	3
6	2	2	4	3	3	3	5	3	3	1	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	2	2	4	2	4	4	3	2	4	2	2
7	4	2	2	4	2	1	4	3	5	1	2	1	5	3	3	5	2	3	1	3	5	4	4	1	3	4	2	5	3	4	4	3
8	5	4	4	1	3	4	2	5	4	1	4	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	2	1	2	3	4	2	2	3	4
9	4	3	5	2	1	2	3	4	2	4	5	3	1	4	5	4	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	4	2	4	4	5	5
10	3	1	3	3	2	3	4	2	4	5	4	4	2	3	3	2	5	5	4	5	4	2	3	5	4	5	3	5	3	5	4	3



11	4	2	3	5	4	5	3	5	5	3	3	2	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	1	3	3	5
12	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	2	3	4	4	5	5	4	3	5	3	2	2	1	4	3	4	5	4	2	3	1	4
13	2	2	1	4	3	4	5	1	3	4	3	4	1	3	4	3	5	4	3	4	4	2	5	3	5	2	3	4	3	4	4	2
14	4	2	5	3	5	2	3	4	4	3	4	5	5	4	3	2	4	2	4	2	4	5	4	2	3	3	4	3	2	1	2	4
15	1	5	4	2	3	3	4	3	1	5	5	3	3	2	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	4	5	4	5	2	5	1	5
16	5	3	3	5	4	5	1	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	1	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4
17	4	1	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	1	5	4	3	5	4	3	5	4	3	2	4	2	3	4	5	3	3	3	3
18	4	3	2	4	2	3	4	5	5	1	4	1	4	3	3	1	3	5	3	4	5	2	3	3	3	1	2	3	1	4	2	4
19	5	2	3	3	3	1	2	3	4	4	2	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	1	5	2	1	4	3	2	3	2	3	2
20	5	3	4	2	3	1	2	4	4	2	4	3	3	2	3	5	3	5	5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4
21	1	5	2	4	5	3	1	5	2	1	5	2	3	1	2	3	3	1	2	3	4	2	4	3	4	5	4	5	1	5	3	3
22	3	1	3	1	2	5	3	4	3	5	4	4	4	3	4	2	4	5	3	1	3	3	2	1	2	3	5	3	3	3	5	4
23	4	2	5	3	4	3	4	3	5	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	5	3	2	4	4	3
24	5	3	4	2	3	1	2	4	4	2	4	3	3	2	3	5	3	5	5	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2
25	4	2	2	4	1	4	3	2	3	3	2	4	1	4	5	3	5	4	3	5	5	4	2	4	5	3	3	5	2	5	4	4



26	3	4	4	3	2	3	5	5	4	5	4	2	2	3	3	4	1	2	4	1	4	1	4	5	3	5	5	3	4	1	2	4
27	5	2	5	2	3	5	4	4	5	3	5	3	3	5	4	2	3	4	2	3	2	4	5	3	4	4	5	4	2	4	3	5
28	4	1	3	5	5	4	3	5	4	2	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	1	5	4	4	2	3	3	2	3	2	4	4
29	2	2	4	3	3	3	5	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	1	4	5	5	3	3	2	3	5	4	4	2	3	5	4
30	3	3	4	2	4	1	1	4	4	3	3	5	3	4	4	3	5	5	3	2	4	2	2	3	4	1	5	5	3	1	4	5
31	4	2	2	4	2	1	4	3	5	4	2	4	5	3	3	5	2	3	1	3	3	4	3	4	1	3	4	3	4	4	3	3
32	5	4	4	1	3	4	2	5	4	1	4	5	3	5	5	3	4	1	4	1	4	3	4	5	5	4	3	2	2	3	3	4
33	4	3	5	2	1	2	3	4	2	1	5	3	4	4	5	4	3	2	3	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	5	3	4
34	3	1	3	3	2	3	4	2	4	5	4	4	2	3	3	2	5	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	1	3
35	4	2	3	5	4	5	3	5	5	3	3	2	3	5	4	1	3	4	3	4	1	3	5	3	4	5	4	3	3	3	4	4
36	3	3	4	3	2	3	1	3	1	2	2	3	1	4	5	5	4	3	5	3	5	1	4	1	4	3	3	1	4	1	3	3
37	2	2	1	4	3	4	5	4	3	4	3	4	1	3	4	3	5	4	3	4	1	4	2	4	3	4	5	4	2	1	5	5
38	4	2	5	3	5	2	3	4	1	3	4	5	5	1	3	2	4	2	4	2	4	2	4	3	3	2	3	5	3	4	1	4
39	4	5	4	2	3	3	1	3	4	5	5	3	3	2	5	3	3	5	3	3	2	1	5	2	3	1	2	3	1	2	5	3
40	5	3	3	5	4	5	4	5	3	1	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	5	4	4	4	3	4	2	2	3	4	1



41	4	1	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	5	4	3	5	4	3	5	5	3	3	3	2	4	3	4	4	5	3	5
42	4	3	2	4	2	3	4	5	5	1	4	1	4	3	3	1	3	5	3	4	4	2	4	3	3	2	3	5	2	3	4	1

Desempeño Laboral																											
Nro	Eficacia y Eficiencia								Motivación								Evaluación										
	P. 01	P. 02	P. 03	P. 04	P. 05	P. 06	P. 07	P. 08	P. 09	P. 10	P. 11	P. 12	P. 13	P. 14	P. 15	P. 16	P. 17	P. 18	P. 19	P. 20	P. 21	P. 22	P. 23	P. 24			
1	4	3	4	4	1	3	3	4	4	5	1	4	4	3	3	3	3	5	2	2	3	3	4	3			
2	2	5	3	3	3	4	4	3	1	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	3	1	4	3	4			
3	4	2	5	5	3	4	5	4	4	4	3	2	4	2	4	2	3	3	3	5	2	2	5	3			
4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	2	4	3	5	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4			
5	5	3	3	3	1	3	4	3	4	5	2	4	5	5	2	3	3	5	3	3	1	4	5	3			
6	3	4	4	5	3	4	3	4	1	3	1	4	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2	4	4			
7	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	2	4	2	2	5	5	3	1	4	5	4			
8	5	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	5			



9	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	2	2	5	5	2	3	2	3	5	5	2	3	5	3	
10	5	5	5	4	2	5	4	5	1	4	4	4	4	5	3	3	2	5	5	4	4	5	4	5	
11	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	5	
12	3	3	4	4	2	3	5	3	2	5	4	5	4	2	4	3	2	5	3	5	4	5	4	5	
13	4	5	3	5	3	4	3	4	2	3	2	4	2	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	5	
14	4	3	4	3	2	3	5	3	2	5	3	4	5	2	2	3	3	5	3	3	4	3	4	3	
15	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	2	2	5	5	2	3	2	3	5	5	2	3	5	3	
16	4	3	2	2	3	2	1	5	5	1	1	3	4	3	1	3	5	4	3	1	3	4	2	5	
17	5	3	3	4	3	5	4	4	3	4	5	1	3	1	3	5	1	2	2	4	3	5	3	5	
18	5	4	4	5	3	4	3	4	1	5	3	3	4	3	3	1	5	4	1	4	3	4	3	2	
19	3	4	5	4	4	4	3	3	5	3	3	1	4	5	3	3	5	5	3	5	5	4	1	3	
20	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	2	4	4	5	1	2	2	4	3	5	3	4	
21	3	5	4	5	3	4	2	2	5	5	3	1	4	5	4	3	5	4	1	5	5	4	2	2	
22	4	5	5	4	2	5	3	3	4	3	3	3	2	3	5	5	1	5	2	1	3	5	1	4	
23	4	2	3	3	3	4	3	2	3	5	5	2	3	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4



24	1	3	4	4	2	3	3	2	5	5	4	4	5	4	5	3	4	2	1	5	3	4	2	2
25	3	5	3	5	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4
26	5	3	4	3	3	4	3	4	1	3	1	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2	4	3	
27	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	2	4	2	2	5	5	3	1	4	5	4
28	2	3	2	2	3	3	4	3	3	5	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4
29	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	5	5	2	3	2	3	5	5	2	3	5	3
30	4	5	5	4	2	5	4	5	1	4	4	4	4	5	3	3	2	5	5	4	4	5	4	4
31	5	1	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3
32	2	3	3	3	2	3	5	3	2	5	4	5	4	2	4	3	2	5	3	5	4	5	4	4
33	3	2	5	2	3	4	3	4	2	3	2	4	2	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3
34	4	3	3	3	2	3	5	3	2	5	3	4	5	2	2	3	3	5	3	3	4	3	4	3
35	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	2	2	5	5	2	3	2	3	5	5	2	3	5	3
36	2	1	2	3	4	5	3	2	2	2	3	4	5	2	4	4	2	4	2	5	3	4	5	4
37	3	2	3	4	5	3	2	3	3	3	5	5	5	4	3	4	3	3	3	4	2	2	5	4
38	4	3	5	2	3	4	3	4	4	5	1	4	4	3	3	3	3	5	2	2	3	3	4	3



39	2	4	3	4	2	2	5	2	3	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	3	1	4	3	4
40	4	2	4	3	5	3	4	5	4	4	3	2	4	2	4	2	3	3	3	5	2	2	5	3
41	3	4	4	4	4	4	3	5	3	2	4	3	5	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4
42	2	3	5	5	1	5	2	1	3	5	1	4	3	3	2	3	3	5	3	3	1	4	5	3



INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: Señor (a), le solicito que responda a los siguientes enunciados marcando con una equis (X) la alternativa que, según su opinión, es lo que corresponde al enunciado que se le formula. Sus respuestas sólo serán de utilidad para fines netamente académicos.

Escala de Calificación	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
A veces	5

Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Ítem	Clima Organizacional	Escala				
		1	2	3	4	5
Estructura Organizacional						
1	¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?					
2	¿Estas conforme con el estilo de dirección en la institución?					
3	¿En la institución los trabajadores desarrollan tareas del puesto de trabajo descritas para cada uno en el MOF?					
4	¿Se participa en la definición de los objetivos y las acciones de las oficinas?					
5	¿Hay una clara definición de visión, misión y valores de la Municipalidad?					
Relaciones interpersonales						
6	¿Ud. Considera que existe una relación interpersonal adecuada entre sus compañeros de trabajo?					
7	¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la Municipalidad?					
8	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?					
9	¿Ud. Considera que el organigrama de la institución le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la Municipalidad?					
Comunicación						
10	¿La información de las acciones tomadas llega a todos los trabajadores?					
11	¿Usted recibe o recibió instrucciones de su puesto laboral?					
12	¿Cuándo se quiere exponer una idea a los jefes inmediatos se cuenta con obstáculos?					



13	¿El alcalde está dispuesto al diálogo?					
14	¿Ud. Cree que los canales de comunicación son suficientes para comunicarse en la Municipalidad?					
15	¿Se cuenta con el acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?					
16	¿Se habla abiertamente sobre los errores y fracasos para que se aprendan de ellos?					
17	¿Le brindan a usted normas y procedimientos que le sirven como guía para hacer bien su trabajo?					
18	¿Recibe en forma oportuna la información que requiere para la ejecución de su trabajo?					
19	¿Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo?					
Trabajo en Equipo						
20	¿El alcalde o Gerentes estimulan el trabajo en equipo?					
21	¿El trabajo en equipo le ha permitido discutir abiertamente los problemas y buscar diferentes alternativas para solucionarlos?					
22	¿Existe coordinación y colaboración entre las distintas áreas de la Institución?					
23	¿Comparte plenamente los éxitos como los problemas del área de trabajo y de la institución?					
24	¿Los objetivos están claramente establecidos en el equipo?					
25	¿Se hace presente el intercambio de ideas en el equipo de trabajo?					
26	¿Se complementa el talento y conocimientos entre los integrantes del equipo?					
27	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?					
28	¿Las ideas que el grupo brinda sobre el mejoramiento del trabajo son escuchadas y puestas en práctica?					
29	¿Se siente usted parte del grupo?					
30	¿Consideras que tus compañeros de trabajo cumplen con las labores asignadas en forma eficiente?					
31	¿Los miembros de su Institución respetan sus roles y funciones asignadas?					
32	¿Los jefes dan apertura y promueve el trabajo en equipo?					



CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: Señor (a), le solicito que responda a los siguientes enunciados marcando con una equis (X) la alternativa que, según su opinión, es lo que corresponde al enunciado que se le formula. Sus respuestas sólo serán de utilidad para fines netamente académicos.

Escala de Calificación	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
A veces	5

Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Ítem	Desempeño Laboral	Escala				
		1	2	3	4	5
Eficacia y Eficiencia						
1	¿Considera que en su trabajo se busca la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de las labores?					
2	¿Observa en los trabajadores si se busca la eficiencia en los resultados de la labor realizada?					
3	¿Los trabajadores realizan trabajos en equipo en sus labores?					
4	¿Se perciben formas de creatividad en el quehacer diario?					
5	¿La administración acepta algunos aportes de los trabajadores?					
6	¿Los trabajadores muestran dedicación a su trabajo?					
7	¿Los trabajadores propician la comunicación en el ambiente laboral?					
8	¿Los trabajadores toman decisiones en algunos casos concretos?					
Motivación						
9	¿Los trabajadores pueden comunicar sus necesidades labores las cuales son tomadas en cuenta?					
10	¿Los trabajadores se muestran deseosos de mejores labores?					
11	¿Se observa en los trabajadores un grado de compromiso con la institución?					
12	¿Considera que los trabajadores tratan de alcanzar las metas previstas por la institución?					
13	¿Los trabajadores perciben que se propugna el otorgamiento de incentivos laborales?					
14	¿Los trabajadores buscan resultados positivos para la institución?					



15	¿Los trabajadores observan que se gestiona aumentos de sueldos para el trabajador?					
16	¿Considera que los trabajadores cumplen con las responsabilidades asumidas?					
Evaluación						
17	¿Los trabajadores en el desempeño de sus funciones perciben las existencias de acciones de evaluación?					
18	¿Los trabajadores se sienten involucrados en la labor que realizan?					
19	¿Los trabajadores en su desempeño laboral perciben que se buscan formas de medición de mejores del personal?					
20	¿Los trabajadores colaboran en los ciclos de realimentación laboral del personal?					
21	¿Los trabajadores muestran mejora continua reconociendo que existen mecanismos de supervisión de personal?					
22	¿Considera que los trabajadores muestran un grado de competencia en el desarrollo de sus labores?					
23	¿Considera que los trabajadores tienen una actitud ética profesional?					
24	¿Consideran que en los trabajadores muestran un nivel de personal calificado en el desempeño de sus funciones?					



VALIDEZ 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 Provincial de el Collao - Huave, Período - 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO (Nombres) : Roberto Paye Colquehuanca
- PROFESIÓN : Doctor en Administración
- CARGO ACTUAL : Docente
- GRADO ACADÉMICO : Doctor

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: Juzanca 26 de abril del 2024

Dr. Paye
Sello y firma del experto
DNI N° 02141441
N° celular: 996993777



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 22/10/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ALEX ANDER LAURA CALISAYA

Dirección: COMUNIDAD NATIVA QUELCAHUECO

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 75706413

Teléfono: 930310848 email: alexcalisayaa@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 NEGOCIOS INTERNACIONALES

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Asesor: Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

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 PROVINCIAL DE EL COLLAO – ILAVE, PERIODO 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

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

1,2

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

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



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

Autorizo su publicación (marque con una X)

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

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

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

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

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

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

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

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

- Internacional
- Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

22 de octubre de 2024

Fecha