



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA



**FACTORES DETERMINANTES DEL CLIMA LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MARGOTH LITA CONDORI HUAMAN

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA**

**FACTORES DETERMINANTES DEL CLIMA LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MARGOTH LITA CONDORI HUAMAN

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

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:



Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

:



Dr.Sc. SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO

:



Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS

:



Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)



RESOLUCIÓN N.º 1263-2024-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 08 de noviembre 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-CU-16565 de fecha 07-11-2024 de **MARGOTH LITA CONDORI HUAMAN**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **FACTORES DETERMINANTES DEL CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración Y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración Y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

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

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

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

SE RESUELVE:

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

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

- * PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- * 1er. MIEMBRO : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
- * ASESOR DE TESIS : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

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

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : jueves 14 de noviembre de 2024
- * Hora : 09 am

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

Regístrese, comuníquese y archívese.



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



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



RESOLUCIÓN N° 225-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 18 de junio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-7315** de fecha 14 de junio de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

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

Que, el (la) **Bach. MARGOTH LITA CONDORI HUAMAN**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título FACTORES DETERMINANTES DEL CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

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

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

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **FACTORES DETERMINANTES DEL CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, 2024**; presentado por el (la) **Bach. MARGOTH LITA CONDORI HUAMAN**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dr. **ROBBINS FLORES AGUILAR**.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



DISTRIBUCIÓN:
Decanatura



24% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

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

Exclusiones

- ▶ N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 21% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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



Metadatos Complementarios

Título de la tesis	
FACTORES DETERMINANTES DEL CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	MARGOTH LITA CONDORI HUAMÁN
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73525323
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-9799-2913
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02426851
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6313-4052
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI



Número de documento de identidad	02413103
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>Edificio: Municipalidad Provincial de Caracoto País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Caracoto</p> <p>Longitud: -70.1019895135054 Latitud: -15.567393059232584</p> <p>Url Maps https://maps.app.goo.gl/nGU3Zm1FBExdo7jW8</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio 2024 - noviembre 2024
URL de disciplinas OCDE - Librería	<p>Administración y Negocios https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
 "NESTOR CACERES VELÁSQUEZ"
 Dr. Roberto Payé Cokuyhuamca
 DIRECTOR
 UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS





DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, MARIBETH LITA CONDORI HUAMÁN..... identificado con DNI Nro. 73925323
en mi condición de egresado de:

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

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

FACTORES DETERMINANTES DEL CLIMA LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, 2024

Asesorado por: Dr. ROBBINS FLORES AGUIAR

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 03 de Junio del 2025



FIRMA ASESOR



FIRMA TESISTA



Huella



DEDICATORIA

A Dios por concedernos una vida llena de dificultades, reveses y tropiezos, así como la fortaleza para levantarnos continuamente después de ellos.



AGRADECIMIENTO

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez, que me proporcionó un lugar de sabiduría para mi formación profesional.

A los docentes, en particular a los que compartieron directamente conmigo sus experiencias y conocimientos durante mi formación profesional.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL	v
INDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema	13
1.2 Formulación del problema	14
1.2.1 Problema principal.....	14
1.2.2 Problemas específicos.....	14
1.3 Justificación de estudio	14

CAPITULO II OBJETIVOS



2.1	Objetivo general	16
2.2	Objetivos específicos.....	16

CAPITULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1	Antecedentes de la investigación	17
3.2	Marco teórico	33
3.2.1	Satisfacción Laboral	33
3.2.2	Importancia	35
3.3	Marco conceptual	41

CAPITULO IV

HIPÓTESIS

4.1	Hipótesis general	43
4.2	Hipótesis específicas	43
4.3	Operacionalización de variables.....	44

CAPITULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1	Enfoque de la investigación	45
5.2	Métodos aplicados a la investigación.....	45
5.3	Tipo de investigación	45
5.4	Nivel de investigación	46
5.5	Diseño de investigación	46
5.5.1	Ámbito de investigación.....	46



5.6	Población y muestra	46
5.6.1	Población	46
5.6.2	Muestra	46
5.7	Técnica e instrumento	47
5.7.1	Técnica.....	47
5.7.2	Instrumento.....	47
5.8	Confiabilidad y validez del instrumento	47
5.8.1	Confiabilidad	47
5.8.2	Validez.....	48
5.9	Procedimiento de tratamiento de datos	48
5.10	Contrastación de hipótesis	49

CAPITULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1	Presentación de resultados	53
6.2	Discusión de resultados	58
CONCLUSIONES.....		61
RECOMENDACIONES.....		63
REFERENCIAS		65
ANEXOS		68
MATRIZ DE CONSISTENCIA		1
INSTRUMENTOS		2
VALIDEZ DE INSTRUMENTO.....		4



INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Tabla de operacionalización de variables	44
Tabla 2	Estadísticas de fiabilidad.....	47
Tabla 3	Alfa de Cronbach.	48
Tabla 4	Estadísticos de prueba de Clima laboral.	50
Tabla 5	Estadísticos de Condiciones de trabajo.	50
Tabla 6	Estadísticos de relaciones laborales.	51
Tabla 7	Estadísticos de recompensa justa.	52
Tabla 8	Estadísticos de regresión multinomial factores determinantes	52



INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama Coef Plot de factores determinantes y clima laboral.46



RESUMEN

El objetivo de esta investigación es identificar los factores determinantes del clima Laboral en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024, se ha utilizado el enfoque cuantitativo, método deductivo, tipo aplicativo, el diseño de investigación que se empleó fue la investigación no experimental transversal, para recolectar los datos se empleó la técnica de encuesta y el instrumento que se aplicó fue el cuestionario, en la confiabilidad del instrumento se hizo la utilización del estadístico análisis de Alfa de Cronbach dio un 0,770 de confiabilidad del instrumento interna (cuestionario), es alta. Se ha identificado la Importancia de los factores determinantes del Clima Laboral en la Municipalidad Distrital de Caracoto, el resultado nos indica que el 42,39%, está en el nivel de a veces, por lo que se puede interpretar que el mayor porcentaje del clima laboral no es muy aceptable, el 3,26% se ubica en el nivel de nunca, es decir que existe factores que indican que el clima laboral es muy bajo. Conclusión: Indica que el 42,39%, está en el nivel de a veces, por lo que se puede interpretar que el mayor porcentaje de los trabajadores de la municipalidad manifiestan que el clima laboral no es muy aceptable, el 3,26% se ubica en el nivel de nunca, según Chi-cuadrado tiene el resultado de 0,000 es menor al alfa de 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula en lo que los elementos tangibles, la confiabilidad y la seguridad explican significativamente a la calidad del servicio.

Palabras clave: clima laboral, comunicación interna, liderazgo, condiciones de trabajo, reconocimiento, desarrollo profesional, Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.



ABSTRACT

The objective of this research is to identify the determining factors of the Work environment in the District Municipality of Caracoto, 2024, the quantitative approach, deductive method, application type has been used, the research design used was non-experimental cross-sectional research, to collect the data, the survey technique was used and the instrument that was applied was the questionnaire. In the reliability of the instrument, the statistical analysis of Cronbach's Alpha was used, giving a reliability of 0.770 for the internal instrument (questionnaire), which is high. The Importance of the determining factors of Job Satisfaction in the District Municipality of Caracoto has been identified, the result indicates that 42.39% is at the level of sometimes, so it can be interpreted that the highest percentage of the work environment is not very acceptable, 3.26% is at the level of never, that is, there are factors that indicate that the work environment is very low. Conclusion: It indicates that 42.39% is at the level of sometimes, so it can be interpreted that the highest percentage of the municipality's workers state that the work environment is not very acceptable, 3.26% located at the level of never, according to Chi-square the result of 0.000 is less than the alpha of 0.05, so the null hypothesis is rejected in that the tangible elements, reliability and security significantly explain the quality from service.

Keywords: work environment, internal communication, leadership, working conditions, recognition, professional development, District Municipality of Caracoto, 2024.



INTRODUCCIÓN

El estudio se denomina, factores determinantes del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024, tiene por finalidad identificar los factores determinantes del clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caracoto.

En el capítulo I, se describe el planteamiento del problema y su correspondiente justificación.

En el capítulo II, describe los objetivos de la investigación, proporcionando una visión clara de las metas y propósitos que se buscan alcanzar.

En el capítulo III, se desarrolla el marco teórico, los antecedentes, el marco referencial, se revisan estudios previos y conceptos fundamentales que respaldan y enriquecen la investigación. En este capítulo sienta las bases teóricas necesarias para contextualizar y fundamentar la investigación de manera sólida.

En el capítulo IV, describe las hipótesis y la operacionalización de las variables

En el capítulo V, se presenta el procedimiento metodológico de la investigación, abordando aspectos como la población, muestra, la técnica para la recolección de datos, así como la descripción detallada del instrumento utilizado en la investigación.

En el capítulo VI se muestran los resultados del estudio realizado, así como también se da a conocer los resultados de las pruebas de hipótesis.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Catrila (2019) La satisfacción en el trabajo es actualmente uno de los elementos más cruciales en toda organización. En este sentido, es evidente que la mayoría de las empresas se centran en mantener una estrecha relación de trabajo con su personal para maximizar la satisfacción laboral. Esto, a su vez, conduce a un rendimiento laboral óptimo, que permite a la organización cumplir objetivos y metas eficaces.

En un estudio realizado en Guatemala concluye que el clima laboral dentro de una organización es uno de los factores principales dentro de las entidades. Es crucial que la organización realice periódicamente estudios sobre esta variable a sus colaboradores con el objetivo de obtener una óptima competitividad y productividad dentro de la organización.

El clima laboral en el Perú se basa principalmente en el nivel de motivación que deben poseer los trabajadores. Supera Consulting (2023) realizó una encuesta con una muestra de 1.500 personas en Lima, Arequipa y Chiclayo, y encontró que el 71% de los encuestados sentía que su empleador les mostraba poco o ningún aprecio.

Sin embargo, en el contexto local, la mayoría de las organizaciones de Puno no han implementado un programa de mejoramiento del Clima Laboral debido a la falta de conocimiento sobre estrategias adecuadas de GRH y a la falta de competitividad provocada por la prevalencia de las organizaciones tradicionales. Esto ha provocado altos niveles de clima laboral entre algunos empleados, que luego tienen un bajo rendimiento porque no se sienten apoyados por su lugar o centro de trabajo.

Es sumamente importante realizar el estudio o investigación sobre los factores determinantes del Clima Laboral en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024, a continuación, se presenta la formulación del problema.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema principal

¿Cuáles son los factores determinantes del Clima Laboral en la Municipalidad

Distrital de Caracoto, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

P.E.1. ¿Las condiciones del trabajo es un factor determinante del Clima Laboral en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024?

P.E.2. ¿Las relaciones Laborales es un factor determinante del Clima Laboral en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024?

P.E.3. ¿Las recompensas es un factor determinante del Clima Laboral en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024?

1.3 Justificación de estudio

Justificación teórica

Sólo con repasar el corpus de investigación sobre la variable de estudio, podremos conocer más sobre la satisfacción laboral, pero esta vez, en un ámbito poco estudiado, como es la municipalidad distrital de Caracoto. Contaremos con fuentes primarias para elaborar nuevas hipótesis de trabajo y, en consecuencia, enriquecer el marco teórico relativo a las variables de estudio con los datos empíricos recogidos a través de la investigación.

Justificación práctica

Los hallazgos de la investigación arrojarán luz sobre las opiniones y sentimientos del personal, convirtiéndolos en una fuente primaria de información para la toma de decisiones y la incorporación de estrategias que involucren más y adecuadamente a los empleados de la Municipalidad Distrital de Caracoto. Algunos ejemplos de estas estrategias incluyen la creación de objetivos claros, sistemas de recompensas, programas recreativos y mayores niveles de participación y comunicación.



Justificación metodológica

El hecho de que los cuestionarios utilizados en este estudio hayan sido modificados a partir de los utilizados por otros investigadores en contextos diferentes añade validez y fiabilidad a los instrumentos empleados, sin restarles valor metodológico.



CAPITULO II

OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Identificar los factores determinantes del Clima laboral en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.

2.2 Objetivos específicos

O.E.1. Verificar si las condiciones de trabajo es un factor determinante del Clima laboral en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.

O.E.2. Entender si relaciones Laborales es un factor determinante del Clima laboral en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.

O.E.3. Analizar si las recompensas es un factor determinante del Clima laboral en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.



CAPITULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes de la investigación

Antecedentes Internacionales

En otro orden, Dávila et al. (2021), La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana, dado el interés de ambos constructos para la gestión de recursos humanos, así como también para el desempeño institucional. Considerando el contexto de competitividad de los mercados, de innovación tecnológica y de la necesidad de mantener altos niveles de productividad, el presente estudio tuvo como propósito analizar de qué manera las percepciones de los trabajadores con respecto al ambiente interno de la organización impactaba su nivel de motivación, compromiso y bienestar. Desde la perspectiva metodológica, la investigación se inscribió en el enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La población estuvo conformada por los empleados de la empresa, abarcando diferentes áreas de producción y administración. La muestra fue obtenida mediante muestreo probabilístico en el que se aplicaron cuestionarios validados que midieron las dimensiones del clima organizacional (comunicación, liderazgo, cooperación, reconocimiento, condiciones laborales y estructura organizacional) y las dimensiones de la satisfacción laboral (remuneración, desarrollo profesional, relaciones interpersonales y pertenencia). La fiabilidad de los instrumentos fue confirmada mediante el coeficiente de Cronbach, mostrando elevada consistencia interna. Los resultados obtenidos mostraron que existe correlación positiva y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, reafirmando que un clima agradable de trabajo en el que se basa la confianza, la comunicación eficaz y la retroalimentación al desempeño permite que los trabajadores alcancen niveles mayores de satisfacción en el desempeño de sus funciones. En concreto, las dimensiones más



determinantes fueron el liderazgo participativo y la calidad de la comunicación interna, las cuales impactaron directamente en el compromiso y la motivación de los trabajadores. También se vieron que los trabajadores son muy valorados en los aspectos relacionados con la capacitación y la proyección de carrera dentro de la empresa, ambos aspectos relacionados con la satisfacción general. En conclusión, la investigación muestra la necesidad que tienen las empresas industriales en el Perú de desarrollar políticas y estrategias de gestión organizativa orientadas a mejorar el clima organizacional, no sólo como vía de retención del talento humano, sino que también podría ser considerado como una condición fundamental para el avance en la productividad y la competitividad del sector. La evidencia obtenida permite recomendar a la empresa que se ha estudiado sugiere desarrollar programas de liderazgo transformacional, mecanismos de comunicación horizontal , prácticas de reconocimiento laboral que conglomeren un clima organizacional agradable y sostenible.

Luis (2021), La presente investigación limitó como objetivo final el estudiar la relación entre la satisfacción laboral y la motivación en el trabajo dado que son dos indicadores primordiales del desempeño de los colaboradores y el cumplimiento de los objetivos organizacionales. La satisfacción es el grado en el cual se cumplen las expectativas del trabajador frente a sus funciones, sus condiciones laborales y sus oportunidades de desarrollo. La motivación es el impulso interno y/o externo que orientan al trabajador para el cumplimiento de las metas personales y organizacionales. En este sentido, el estudio se concibe como una pequeña aportación al saber sobre la gestión del talento humano y la importancia de que se aúnen aquellos ambientes laborales para fomentar el bienestar y la productividad. Desde el punto de vista metodológico, el estudio tuvo como enfoque el cuantitativo, con un diseño no experimento, correlacional y de corte transversal. La población estuvo conformada por trabajadores de distintos niveles jerárquicos de la institución objeto de estudio y la muestra se obtuvo aplicando criterios estadísticos de representatividad. Para la recolección de los datos se



utilizaron cuestionarios estructurados y validados, los que midieron dimensiones relevantes de la satisfacción laboral (remuneración, condiciones físicas de trabajo, relaciones interpersonales, oportunidades de ascenso y reconocimiento) y de la motivación (motivación intrínseca, extrínseca, compromiso, sentido de pertenencia y autorrealización). La confiabilidad de los instrumentos se determinó con el coeficiente de Alfa de Cronbach que logró valores que fueron adecuados y garantizó la consistencia de las escalas. Los resultados mostraron que existía una correlación positiva y significativa entre la satisfacción y la motivación en el trabajo, lo que demuestra que existe mayor motivación laboral y compromiso en función de que las necesidades laborales se vean más o menos satisfechas. En términos más específicos, las dimensiones de reconocimiento y oportunidades del desarrollo profesional están mejor correlacionadas con la motivación intrínseca, mientras que los factores de remuneración y los factores de las condiciones físicas están más correlacionados con la motivación extrínseca. También se observó que la existencia de una mejor proporción de los factores internos (interés personal, crecimiento, auto realización) con los factores externos (salario, estabilidad, beneficios) favorece un estado de satisfacción que se traduce directamente en productividad. Por último, la investigación se suma a la literatura de temas de gestión reflejando la importancia de poner en práctica estrategias de gestión orientadas a la satisfacción y la motivación en el trabajo y por ende favorecer un entorno positivo donde el talento, la innovación o el logro de resultados sostenibles son una realidad. De este modo se recomiendan la aplicación de programas de los de reconocimiento y desarrollo profesional, mecanismos de comunicación efectiva y políticas de bienestar que contemplen unas condiciones laborales adecuadas con el objetivo de generar motivación a los colaboradores y reforzar un clima organizacional positivo para el crecimiento institucional.

Según la investigación de Ponce (2022), La finalidad de la investigación fue la de analizar la influencia tanto de la inteligencia emocional como del conflicto trabajo–familia en



la satisfacción laboral de los trabajadores de la organización. La satisfacción laboral ha cobrado cada vez más importancia en los últimos años, considerándose un aspecto relacionado con la productividad, la fidelidad del talento humano y el bienestar personal. En este contexto, la inteligencia emocional es considerada la habilidad de percibir, entender, regular y gestionar las emociones de uno mismo y la de los demás, y el conflicto trabajo–familia hace referencia al estrés que emerge de las demandas relacionadas con el trabajo y del ámbito personal y familiar. Desde esta perspectiva, el presente estudio se basa en la hipótesis de que un buen manejo emocional puede anular los efectos débiles del conflicto por roles, protegiendo de esta forma los niveles de satisfacción laboral. Desde el punto de vista metodológico, la investigación se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, correlacional y tipo transversal. La población fue la conformada por trabajadores de distintos niveles y áreas funcionales de la institución objeto de estudio, la muestra estuvo constituida por criterios estadísticos de representatividad. Se aplicaron cuestionarios estructurados, previamente validados y confiables, para medir las dimensiones de la inteligencia emocional (autoconciencia, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales), del conflicto trabajo–familia (interferencia del trabajo en la familia e interferencia de la familia en el trabajo) y de la satisfacción laboral (retribución, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, relaciones interpersonales y compromiso organizacional). La fiabilidad de los instrumentos fue comprobada por el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo valores aceptables de acuerdo con la veracidad de los datos obtenidos. Los resultados de la investigación indicaron que la inteligencia emocional guarda una relación directa y positiva con la satisfacción laboral, lo que pone de manifiesto que los empleados con mayor grado de autoconciencia y habilidades sociales disfrutaban de un mayor bienestar en el ámbito de la vida laboral, puesto que estos son los que mejor manejan las exigencias de la realidad organizacional. Por el contrario, el conflicto trabajo–familia se reveló como una variable de



asociación negativa con el constructo de satisfacción laboral, lo que corrobora que la sobrecarga de trabajo en ambas esferas provoca tensiones que reducen el vínculo y la motivación del personal. Del mismo modo, se determinó que la inteligencia emocional se comporta como una variable mediadora, permitiendo a los trabajadores gestionar mejor las tensiones generadas por los conflictos entre la vida laboral y la personal y atenuando sus efectos sobre la satisfacción. Por último, la investigación pone de manifiesto la potencialidad de desarrollar las competencias emocionales de los trabajadores como estrategia para incrementar la satisfacción laboral y minimizar los efectos del conflicto trabajo–familia. Se recomienda a las organizaciones que lleven a cabo programas de formación de la inteligencia emocional, que promuevan políticas de conciliación trabajo-familia (horarios flexibles, teletrabajo o políticas de beneficios familiares) y que fomenten un clima organizacional de comunicación y apoyo mutuo. Todo ello redundará no sólo en el bienestar de los empleados, sino también en el desempeño organizacional de forma sostenible y competitiva.

El concepto de clima laboral es un concepto que ha sido ampliamente tratado y lo ha sido ya en 1935, Hoppock realizó en ese entonces algunas de las primeras indagaciones sobre esta temática, entrevistando a grupos muy heterogéneos de personas. La clima laboral es un aspecto clave para el bienestar y la efectividad de los y las trabajadoras en la totalidad de las organizaciones. Se trata del nivel al que los individuos que realizan una actividad laboral se encuentran contentos, felices y realizados con su trabajo y con su entorno laboral. Existen distintos tipos de factores que pueden influir en la satisfacción laboral, tales como el clima laboral, la relación con los compañeros/as y jefes/as, las oportunidades de desarrollo profesional, la remuneración y los beneficios, el equilibrio trabajo-vida, entre otros. Mayo & Téllez (2022), revisa más de una década de investigación sobre los antecedentes y resultados de satisfacción en el trabajo. Un alto clima laboral puede reportar muchas ventajas para las personas trabajadoras y para la organización en general.



Los trabajadores satisfechos son más propensos a estar comprometidos, a tener un mejor desempeño y a ser más leales, lo que se traduce en conseguir una mayor retención del talento y en una mejora de la imagen de la organización como empleador. Una mala clima laboral, sin embargo, puede desembocar en problemas de absentismo, alta rotación de personal, bajas tasas de productividad o un clima laboral negativo.

Por este motivo, las organizaciones intentan dedicar recursos y tiempo en conocer y mejorar la clima laboral de sus empleados a través de encuestas de satisfacción, programas de bienestar, acciones de desarrollo profesional, políticas de conciliación laboral, etc. Invertir en la clima laboral es clave para fomentar un buen clima y productivo.

En el repaso teórico de Chiang & Neira (2020), nos encontramos con que la clima laboral afecta la actitud del trabajador en el desarrollo de sus tareas laborales. La idea de satisfacción laboral es el resultado de un contraste entre lo que actualmente se hace y lo que se espera hacer. El trabajador estará insatisfecho si considera que los demás trabajaban mucho más bien que él o, del mismo modo, que su último trabajo le ofrecía mejores capacidades. A mayor satisfacción laboral, más compromiso del trabajador en el desarrollo de sus tareas; al contrario, si se considera que la satisfacción en el trabajo es escasa o ineficaz, no se comienza ni se pone demasiado empeño en la tarea de hoy.

Antecedentes Nacionales

Según Garate (2019), La investigación en mención tuvo como objetivo general la de analizar la relación entre el clima laboral y el clima organizacional en la Asociación para el Desarrollo Empresarial de Apurímac, provincia de Andahuaylas, año 2019; ambos conceptos se consideran elementos significativos en la gestión de las organizaciones, dado que el clima organizacional es el conjunto de percepciones que comparten los trabajadores sobre la estructura, los procesos, las políticas y las prácticas de gestión de la organización y el clima laboral se refiere al ambiente inmediato de trabajo, las relaciones de las personas y las



condiciones en las que se producen las cotidianas actividades. El estudio se propuso explicar cómo la interacción existente entre los mismos se relacionaba directamente con el desempeño, la motivación y la satisfacción de los trabajadores de los colaboradores. La investigación se realizó bajo una orientación cuantitativa con un diseño no experimental, correlacional y de tipo transversal. La población estuvo formada por la totalidad de trabajadores de la Asociación, incluyendo personal directivo, personal administrativo y personal operativo. La recolección de datos se hizo a partir del muestreo censal dada la pequeña dimensión de la propia institución y la información se recabó a partir de cuestionarios estructurados validados en otras investigaciones anteriores. Estos cuestionarios recabaron información sobre las dimensiones del clima organizacional y el clima laboral, como ser: liderazgo, comunicación, estructura organizativa, toma de decisiones, reconocimiento, condiciones físicas, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, cooperación y la motivación. La fiabilidad de los cuestionarios se verificó a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, teniendo valores por encima de 0.80, lo que confirmó la consistencia interna de las escalas aplicadas. Los resultados obtenidos de la investigación han demostrado que existe una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y el clima del trabajo, lo que quiere decir que una adecuada dirección organizativa influye de manera directa sobre la percepción que tienen los trabajadores de su clima de trabajo más inmediato. Así, se comprobó que el liderazgo participativo y la comunicación interna clara contribuyen en gran medida para tener un clima laboral cooperativo y en equipo en la Asociación. Además, también se determinó que cuando los trabajadores evalúan la justicia y la coherencia de la organización, tienen más motivación y están más dispuestos a participar activamente de las actividades del lugar de trabajo. En definitiva, el estudio pone de manifiesto la necesidad de gestionar el clima organizacional como medio para mejorar el clima laboral, pues hay una relación directa y la buena gestión de ambos garantiza no solo el bienestar de los colaboradores, sino también la eficiencia y la sostenibilidad de la



institución. Se recomienda fomentar programas de liderazgo, establecer vías de comunicación, fomentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y desarrollar políticas de motivación y reconocimiento del trabajo del personal, con el objeto de construir un clima laboral positivo que permita alcanzar los objetivos de la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac.

Según Yudith (2019), El objetivo de la investigación fue analizar el compromiso organizacional y clima laboral en la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurímac, durante el año 2018. El concepto de compromiso organizacional se enfoca en el grado de reconocimiento, lealtad y disposición de los trabajadores hacia los objetivos y valores de la organización, manifestándose en la voluntad de permanecer en la misma y aportar al desarrollo organizacional. En lo que respecta al clima laboral, resulta ser el ambiente social y psicológico de la organización que involucra la relación interpersonal, la motivación, el reconocimiento y las condiciones de trabajo de todos los trabajadores. Se partió del supuesto que eran factores determinantes en el desempeño o eficiencia de las instituciones públicas. La investigación se inserta dentro del enfoque de tipo cuantitativo, con una propuesta de tipo no experimental, correlacional y de corte transversal. La población estuvo conformada por los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Chincheros, de distintas áreas y niveles jerárquicos. Se llevó a cabo un muestreo censal en razón del tamaño de la institución y se utilizaron cuestionarios estructurados y validados para medir las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo) y el clima laboral (condiciones físicas, relaciones Interpersonales, liderazgo, trabajo en equipo, reconocimiento). La confiabilidad de los instrumentos se midió a partir del coeficiente Alfa de Cronbach, con resultados que obtuvieron el umbral de mayor a 0.80, lo cual garantiza la consistencia interna de las escalas utilizadas. Los resultados de la combinación de las dos hipótesis evidencian que existe una relación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y el clima laboral; a partir



de ello, se señala que un clima laboral propicio, basado en la cooperación, la comunicación y el liderazgo participativo, favorece el compromiso afectivo de los trabajadores, en función de una mayor identificación con la institución y de una mayor disposición a contribuir con el logro de las metas. También se comprobó que estos dos factores, el reconocimiento y las condiciones de trabajo, comprometen el compromiso de continuidad tratándose del hecho de que los colaboradores prefieren la estabilidad y las posibilidades de desarrollo que les permite la municipalidad. Finalmente, el compromiso normativo se vio incrementado por la cercanía de un clima laboral justo y favorecedor. Finalmente, la investigación reafirma que el clima laboral favorece el compromiso organizacional en las instituciones públicas, por lo que; la Municipalidad Provincial de Chincheros debe adoptar políticas de gestión del talento humano que favorezcan el liderazgo participativo, programas de reconocimiento del trabajo desarrollado, disponibilidades de capacitación y canales para compartir los resultados de la gestión. Por cuanto estas estrategias permitirán asentar un clima que favorezca el desarrollo del compromiso de los trabajadores de la municipalidad que, a la vez, reportará eficiencia en la gestión pública local.

García (2020), La finalidad de la presente investigación consistió en abordar el problema de la relación existente entre la motivación y el clima laboral en los trabajadores del Ministerio Público de Lima Norte, indicando que las dos variables mencionadas son consideradas como factores determinantes de la eficacia institucional y de la satisfacción de los objetivos correspondientes a la administración de justicia. La motivación se concibe como el conjunto de factores que caracterizan el interior y el exterior de la persona trabajadora que le impulsa a llevar a cabo la labor con compromiso y eficacia, y el clima laboral como la sumatoria de las condiciones sociales y psicológicas en las cuales se desarrollan la actividad laboral, y que vienen determinadas por las actitudes derivadas de la comunicación, el liderazgo, la cooperación y las condiciones de trabajo. El presente estudio se halla enmarcado dentro del



enfoque cuantitativo, y de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La población objeto de estudio estuvo constituida por los trabajadores administrativos y jurisdiccionales del Ministerio Público de Lima Norte, con trabajadores de diferentes áreas funcionales. En tanto que la muestra se obtuvo utilizando el muestreo probabilístico, asegurando la representatividad de los diferentes niveles jerárquicos. Para la recolección de información se implementaron tanto cuestionarios estructurados como también validados que midieron las dimensiones de la motivación (intrínseca, extrínseca, autorrealización, reconocimiento y estabilidad) como también las dimensiones del clima laboral (condiciones físicas, relaciones interpersonales, liderazgo, comunicación y trabajo en equipo). Para medir la confiabilidad de los instrumentos se tomó el coeficiente Alfa de Cronbach alcanzando valores superiores a 0.85, de esta manera se aseguró que había consistencia interna en las escalas aplicadas. Los resultados mostraron que existe relación positiva y significativa entre la motivación y el clima laboral. En especial, se identificó que los empleados que cuentan con un clima laboral positivo caracterizado por la colaboración, la comunicación horizontal y un liderazgo participativo, exhiben especialmente niveles más altos que los demás en términos de motivación intrínseca y extrínseca. Así mismo, la motivación intrínseca (identificada con el hecho de tener un sentido de autorrealización y de pertenencia a la misión institucional) se ve también fortalecida cuando el clima laboral se fundamenta en el hecho de la presentación del reconocimiento, de la justicia organizacionales y del trabajo en equipo. De la misma manera, se corroboró que los elementos de estabilidad laboral y de remuneración, que forman parte de la motivación extrínseca, están estrechamente relacionados con la percepción de un clima organizacional seguro y confiable. En resumen, la investigación valida que es el clima laboral un factor clave para hacer crecer la motivación de los trabajadores del Ministerio Público de Lima Norte, lo que a su vez genera una mejoría significativa en la calidad en la atención a la ciudadanía. Se recomiendan entonces estrategias de gestión orientadas a afianzar un liderazgo



participativo y a dar lugar a la comunicación horizontal y a la realización de programas de reconocimiento laboral, así como asegurar condiciones físicas y administrativas apropiadas. Con ello se estará no sólo ayudando a fortalecer un clima laboral favorable, sino que también irá en beneficio de los niveles de motivación y del compromiso con los objetivos institucionales, al tiempo que se da espacio a una gestión pública orientada a generar resultados.

Arevalo & Leveau (2020), La presente investigación tuvo como propósito estudiar el clima organizacional en la población de trabajadores de la empresa Consorcio Andes, situada en la ciudad de Iquitos, en el periodo de tiempo correspondiente al año 2020. El clima de trabajo es un elemento crucial para la gestión de los recursos humanos, ya que expresa la percepción que poseen todos y cada uno de los trabajadores de la empresa en relación con el clima de trabajo en el que desarrollan su trabajo, que se manifiesta en la motivación, el compromiso con la empresa, la productividad, la calidad del servicio que proporciona la empresa, etc. Contextualizado dentro de un ambiente empresarial de alta competitividad y las dificultades que supuso el año 2020, la crisis sanitaria y económica de dicho año, el objetivo del estudio fue el de identificar las dimensiones que fortalecen/que desprofundizan el clima laboral de la empresa. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, descriptivo y transversal. La población estuvo constituida por el total de trabajadores de la empresa Consorcio Andes, de distintas áreas operativas y administrativas, sobre la cual se determinó la muestra de forma censal por accesibilidad y tamaño del personal. La recolección de datos se realizó a través de un cuestionario estructurado, elaborado con base en dimensiones del clima laboral como son: condiciones físicas de trabajo, liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales, cooperación, motivación y reconocimiento. La confiabilidad del instrumento se determinó a partir del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor superior a 0.80, lo cual asegura la consistencia interna en las respuestas. Los hallazgos obtenidos permitieron comprobar que el clima laboral de la empresa



se encuentra situado en un nivel medio, con fortalezas en las dimensiones de cooperación y trabajo en equipo y en relaciones interpersonales entre los colaboradores. Sin embargo, se ha podido comprobar debilidades en lo correspondiente a la comunicación organizacional, reconocimiento del desempeño y el liderazgo, aspectos que hacen influir ya sea en la pasividad del clima laboral y/o por consiguiente afectar en la forma en que los trabajadores perciben su satisfacción y su motivación para trabajar. Asimismo, se ha podido comprobar que los trabajadores valoran la forma de pertenencia que tienen hacia la empresa aún cuando ellos seguirían demandando de mayores espacios de participación en la toma de decisiones y políticas de incentivo que les reconozca su trabajo. En conclusión, el estudio manifiesta que la mejora del clima laboral en el Consorcio Andes requiere de estrategias de gestión que garanticen la comunicación interna, la aplicación de programas de reconocimiento y motivación, el desarrollo de estilos de liderazgo participativo que promuevan la confianza y el compromiso organizacional. Se recomienda a la empresa que diseñe políticas de recursos humanos que garanticen el bienestar de los colaboradores de la empresa, dado que un clima laboral positivo no sólo aumenta la satisfacción de los trabajadores sino que, a su vez, también genera estándares de eficiencia y sostenibilidad empresarial en un entorno altamente competitivo como la ciudad de Iquitos.

Antecedentes Locales

Castro (2019), en su trabajo de investigación, establece la realidad de la pandemia sin precedentes de las últimas cinco décadas para el ámbito sanitario, tanto a nivel de país, donde el líder debe enfrentarse a la imperiosa necesidad de encontrar soluciones eficaces para gestionar y dirigir en el marco de su equipo, como a nivel de profesionales que establecen un espacio específico de atención para el paciente, transformados en actores centrales en las situaciones excepcionales que emergen para la consecución de la mayor calidad del servicio de atención sanitaria como una situación universal. En este sentido, las condiciones reafirmadas



por la institución - tal como se muestran en sus líderes - deben alcanzarse para alcanzar los objetivos fijados. El objetivo del presente estudio fue analizar la relación entre el liderazgo gerencial y el rendimiento laboral del personal asistencial del Hospital III ESSALUD Puno en 2021. La metodología de investigación de enfoque cuantitativo, y era correlacional, mediante un cuestionario - encuesta aplicado a 117 colaboradores. Los resultados indican que la relación entre las variables de liderazgo gerencial y desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital III ESSALUD Puno en el 2021 es significativa.

Mamani (2023), El objetivo de la presente investigación radicó en analizar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo nombrado en las municipalidades provinciales de la región Puno durante los años 2021 – 2022. La motivación es el conjunto de factores donde el hombre y las mujeres se sienten impulsados en su conducta hacia metas que han de alcanzarse. El desempeño laboral puede entenderse como el grado de eficacia y eficiencia con los que las personas colaboradoras llevan a la práctica las funciones que se les ha asignado. En el ámbito de la gestión pública, el recurso humano representa un sostén que permite asegurar a la ciudadanía la calidad de los servicios que se promulga, de manera que tiene especial importancia si se toma en cuenta la serie de requerimientos de modernización, transparencia y eficiencia que han de solventarse en los espacios municipales de la región. Desde el punto de vista metodológico, el estudio se realizó con enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional y transeccional. La población la conformaron los trabajadores administrativos nombrados de las municipalidades provinciales de Puno, aplicándose para la muestra los criterios estadísticos de representatividad. Para la recolección de datos se trabajó con cuestionarios estructurados, validados los mismos, midiendo las dimensiones de la motivación (intrínseca, extrínseca, reconocimiento, autorrealización, estabilidad) y las dimensiones de la dimensión del desempeño laboral (eficiencia, eficacia, cumplimiento de funciones, responsabilidad y calidad del trabajo). La



confiabilidad de los instrumentos fue verificada por el coeficiente Alfa de Cronbach, los que no presentaron un valor menor a 0.85, lo que nos asegura que existe una alta confiabilidad de las escalas utilizadas. Los resultados permitieron concluir que existe una relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo designado. Así, la motivación intrínseca, que aborda la autorrealización, el compromiso institucional y el interés por mejorar la gestión pública, se relaciona con un desempeño laboral más eficaz y responsable. Asimismo, la motivación extrínseca, que se relaciona con factores como la estabilidad laboral, el salario y los beneficios, también es un factor importante para la productividad y calidad del trabajo de las personas trabajadoras. Además, se pudo identificar que las municipalidades con las buenas prácticas de reconocimiento y programas de capacitación tienen mejores niveles de desempeño en sus trabajadores. En resumen, la investigación nos ratifica que la motivación es un factor determinante para el desempeño laboral en el sector público municipal de la región Puno. Por ello, se sugiere a las autoridades locales poner en marcha políticas de recursos humanos que fortalezcan los aspectos intrínsecos y extrínsecos de la motivación a través de programas de desarrollo profesional, incentivos al rendimiento, reconocimiento oportuno y mejora de las condiciones laborales. Estas acciones permitirán consolidar una administración pública con personal administrativo mejor comprometido, más eficaz y orientado a resultados, lo que se traduce en una mejora de la gestión pública y en mejores condiciones de los servicios que se prestan a la ciudadanía puneña.

Zela et al., (2021), El propósito de la presente investigación fue analizar la relación entre el desempeño laboral y la calidad de servicio en las municipalidades provinciales de Puno, Perú. El desempeño laboral se entiende como el nivel de eficacia, eficiencia, responsabilidad y compromiso con el que los trabajadores desempeñan las funciones asignadas en el marco de la gestión pública, y la calidad de servicio hace referencia al grado de satisfacción de los ciudadanos en torno a la atención, celeridad, transparencia y accesibilidad de los servicios



brindados por las instituciones municipales. La actual realidad de mayores exigencias ciudadanas hacia gobiernos locales más eficientes y transparentes, explican la especial importancia que tiene el estudio para identificar los factores internos que influyen de manera directa en la visión que tiene la ciudadanía en torno a la gestión pública. El presente estudio se inscribió dentro del enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La población estuvo constituida por los funcionarios y servidores públicos de las diversas municipalidades provinciales que forman parte de la región de Puno, mientras que la muestra se llevó a cabo mediante criterios estadísticos de representatividad de manera que quedara asegurado el ingreso de áreas operativas y de áreas administrativas. La recolección de datos se realizó aplicando cuestionarios estructurados y validados para medir dimensiones de desempeño laboral (eficiencia, eficacia, responsabilidad, productividad, trabajo en equipo y compromiso) y de calidad de servicio (fiabilidad, capacidad de respuesta, seguridad, empatía y aspectos tangibles). La aplicación de Alfa de Cronbach nos llevó a estimar la confiabilidad y así se alcanzaron valores que superaron 0.85, asegurando la consistencia interna de los datos. Los hallazgos obtenidos nos indican que efectivamente hay una relación positiva y de significancia entre desempeño laboral y la calidad de servicio que poseen las municipalidades provinciales de Puno. En concreto, se pudo evidenciar que a mayor compromiso y responsabilidad del trabajador con respecto a sus funciones, el usuario percibe la atención con mayores niveles de confianza y menores niveles de desconfianza. Adicionalmente, se encontró que la capacitación continua, la motivación de los trabajadores y la supervisión del personal favorecen la productividad y se traducen directamente en un mejoramiento de la calidad del servicio. De forma análoga, se determinó que deficientes actitudes en el desempeño de la labor desempeñada (tales como un constante desprecio por el tiempo, la escasísima coordinación y el escaso interés por lo que les compete) despiertan sensaciones mucho más negativas en el usuario de la atención de la municipalidad. En conclusión, la investigación sostiene que el



desempeño laboral del personal municipal es un elemento importante para la calidad que la municipalidad ofrece a la ciudadanía. Se recomienda la implementación de políticas de desarrollo del talento humano, orientadas a capacitación de los trabajadores, diseño de sistemas de evaluación del desempeño orientados a incentivos, y propiciar estilos de liderazgo participativo que motiven a los trabajadores a comprometerse con los objetivos institucionales, de tal modo que puedan consolidar los objetivos de servicio público que pretenden lograr los funcionarios de la región Puno, cada vez más eficientes, más transparentes y de mayor calidad.

Ortega (2021), La investigación planteada tuvo el objetivo de analizar la relación existente entre la gestión de la calidad y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, Puno, en el año 2020. La gestión de la calidad se entiende como el conjunto de prácticas, políticas, normativas y procedimientos que buscan asegurar que los servicios públicos se ajusten a los criterios de eficiencia, transparencia y satisfacción del ciudadano, mientras que el desempeño laboral hace referencia al grado de eficacia, eficiencia, compromiso y responsabilidad con que los trabajadores municipales llevan a cabo las funciones que tienen asignadas. Este estudio tuvo como punto de partida la creencia de que la gestión de la calidad de servicios públicos afecta de forma directa al rendimiento del personal, lo que se traduce en una atención mejorada y en el afán por cumplir los objetivos organizacionales. El trabajo fue desarrollado bajo un enfoque de tipo cuantitativo, no experimental, correlacional y de tipo transeccional. La población estuvo constituida por los servidores y los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, incluyendo varias de las áreas administrativas y operativas. Con respecto a la muestra, ésta fue probabilística, lo que permite representar el conjunto del personal municipal. Para la recolección de datos se usaron cuestionarios estructurados y validados orientados a las dimensiones de la gestión de la calidad (orientación al usuario, procesos internos, liderazgo, mejora continua y enfoque en resultados) y del

desempeño laboral (eficiencia, eficacia, responsabilidad, productividad y trabajo en equipo). La confiabilidad de los instrumentos se evaluó a partir del coeficiente Alfa de Cronbach, encontrándose valores mayores a 0.85, lo cual significó la consistencia interna de las escalas aplicadas. Los resultados mostraron que hay una relación positiva y significativa entre la gestión de la calidad y el desempeño. En concreto, se puso en evidencia que la práctica de procesos estandarizados, la orientación al ciudadano y la promoción de la mejora continua, en lo particular, llevan a una relación directa con la eficacia y la responsabilidad del personal municipal. A su vez, se pudo observar que el liderazgo institucional y la capacitación sobre la gestión de la calidad tienen una influencia significativa sobre la motivación y el compromiso de los trabajadores, lo que mejora sus niveles de productividad y eficiencia. Sin embargo, también se evidencian limitaciones relacionadas con la escasez de recursos tecnológicos y la resistencia a los cambios en algunos sectores que llevó a que parcialmente pasasen desapercibidos ciertos resultados. En calidad de conclusión, puede decirse que la investigación confirma que la gestión de la calidad es un factor determinante para la potenciación del desempeño en las instituciones públicas locales, razón por la cual se le recomienda a la Municipalidad Provincial de San Román fortalecer sus programas de capacitación sobre gestión de la calidad, afianzar sistemas de evaluación y retroalimentación permanentes, realizar implementaciones sobre innovación tecnológica y promover un liderazgo participativo con el propósito de afianzar un desempeño laboral más eficiente y resultanista, lo cual permitirá contribuir con el fortalecimiento de la gestión pública y la mejora de los servicios que se prestan a la ciudadanía puneña.

3.2 Marco teórico

3.2.1 Clima Laboral

Arias & Arias (2021) sugieren. Se piensa que las investigaciones sobre el clima laboral se centran sobre todo en las áreas importantes de la empresa, ya que éstas están



ligadas a las opiniones laborales que tienen repercusiones sobre la conducta de los trabajadores/as. Dentro de los temas relevantes que forman parte del concepto de felicidad en el trabajo se encuentran la retribución, el jefe inmediato, el carácter de las tareas realizadas, los compañeros/as o grupos de trabajo, el clima laboral directo, etc. También deberían de tenerse en cuenta factores determinantes como la edad, el sexo, la experiencia laboral, la posición o el tamaño de la empresa. Para Katherine (2022), su trabajo se considera investigar la relación entre la motivación laboral de los directivos y el rendimiento de los profesores, en las escuelas secundarias Coata, de la provincia de Puno. La investigación se origina por la escasa investigación publicada, cuando se relacionan recursos humanos en el ámbito educativo, en el norte de la provincia de Puno. En cuanto a la estructura tipológica, se considera cuantitativa, la investigación tiene un diseño no experimental y con un enfoque descriptivo correlacional. Para la medida de la motivación como instrumento de investigación se utilizó un cuestionario de tipo escala de Likert con 10 preguntas; así mismo para la medida del rendimiento de los profesores se utilizó una Ficha de Evaluación de Desempeño compuesta por 20 preguntas. Estos instrumentos fueron aplicados a un conjunto de 95 educadores. Los resultados fueron explicativos y mostraron que los docentes de Coata tienen un nivel de motivación moderado y a la vez que el mismo se encuentra entre el nivel inicial y el del desarrollo del desempeño. Además, se ha mostrado la existencia de una correlación estadística positiva y significativa entre motivación y desempeño, en la cual se puede concluir que ante la mejora de la motivación laboral de los docentes de Coata, se mejora el aumento del rendimiento.

Gárate (2020), describe globalmente al clima laboral como la actitud que tiene una persona sobre el trabajo que realiza. Hay que enfatizar que el trabajo que realiza en las organizaciones es más bien lo que se refleja en los trabajos cotidianos, sino que está referenciado a los elementos importantes que interrelacionan para mostrar sus experiencias



emocionales positivas en la actitud ante los colegas y ante la de los jefes y/o gerentes en una buena simbiosis de reglamentos organizaciones, política y condiciones que está en manos del trabajo (espacios extensos, buena ventilación e iluminación, implementos tecnológicos, materiales y recursos humanos). Es por el motivo que se evidencia que estaba el resultado de los elementos interpuestos de forma inter-relacionada para generar lo que suscita en el trabajo.

3.2.2 Importancia

Tal y como se definen los términos, el clima laboral es la actitud general que una persona tiene hacia su puesto laboral. En lo que respecta al aporte teórico de Arias & Arias (2021), la satisfacción hace referencia a un concepto muy diverso relacionado con las diferentes actitudes que puede manejar un trabajador respecto a su lugar de trabajo. Finalmente, el clima laboral puede definirse como una sensación positiva que el propio trabajador tiene sobre su trabajo, que proviene de la evaluación de las características de su trabajo.

Así mismo, la importancia del liderazgo gerencial se manifiesta en su rol esencial para orientar el rumbo estratégico de una organización, según Mesón et al. (2024) ,Este tipo de liderazgo no solo implica la toma de decisiones eficientes, sino también la habilidad para inspirar y motivar a los colaboradores hacia metas compartidas. La influencia del líder gerencial se extiende más allá de la supervisión directa, afectando la moral, la cohesión y la retención del talento dentro de la organización. Asimismo, la capacidad del líder gerencial para adaptarse a los cambios y gestionar la incertidumbre se posiciona como un factor crucial en la mejora continua y el éxito sostenible de la empresa.

El clima laboral se aprecia cuando un individuo puede utilizar y demostrar sus aptitudes, enfrentando desafíos que le resulten estimulantes. Esto otorga una sensación de satisfacción intrínseca. Asimismo, es fundamental que la organización satisfaga las demandas fundamentales del empleado, brinde beneficios y reconozca su esfuerzo para alcanzar un nivel de satisfacción global. Espinoza (2023), Para que los empleados experimenten satisfacción en

su empleo, es fundamental que se les presenten obstáculos que les brinden la oportunidad de sentirse útiles y alcanzar sus objetivos laborales. Asimismo, es fundamental que reciban respaldo por sus esfuerzos y compromisos. No obstante, para lograr esto, el entorno laboral debe ser favorable, con una infraestructura adecuada y un entorno favorable. Asimismo, es fundamental que los empleados reciban respaldo de sus compañeros y que sus comentarios sean valorados.

3.2.2.1 Condiciones de Trabajo

Se sostiene que las condiciones laborales son 2, las cuales provienen de la misma organización, pero se encuentran en áreas distintas, señalando las condiciones intralaborales y extralaborales. Asimismo, se han elaborado leyes en los ámbitos gubernamentales, las cuales objetivan además determinar los riesgos psicosociales y detectar de manera continua la exposición a factores que ponen en peligro el bienestar de un colaborador dentro de una organización debido a estrés ocupacional por inadecuadas condiciones laborales; siendo este otro objetivo de las condiciones de trabajo, en las que se pretende proteger a los empleados y servir como dispositivos de control para llevarlos. (Trossero, 2022)

Las condiciones de trabajo se refieren al entorno físico, social y organizacional en el cual se desempeña una persona durante su jornada laboral. Estas condiciones pueden tener un impacto significativo en la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores, así como en su satisfacción y productividad.

Indicador: Jornada de Trabajo

Blanco (2020) La duración y distribución de la jornada laboral pueden afectar la salud física y mental de los trabajadores, así como su satisfacción y productividad. Las jornadas de trabajo excesivamente largas pueden aumentar el riesgo de fatiga, estrés y accidentes laborales. Por otro lado, jornadas flexibles o reducidas pueden mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Indicador: Lugar de Trabajo

Universidad Autónoma de Baja California. Instituto de Investigación y Desarrollo Educativo. (2019, p. 38), el entorno físico en el cual se realiza el trabajo puede tener un impacto significativo en la comodidad, seguridad y bienestar de los trabajadores. Un lugar de trabajo limpio, bien iluminado, ventilado y organizado puede contribuir a un ambiente laboral más saludable y productivo.

Indicador: Posturas

Las posturas ergonómicamente adecuadas son importantes para prevenir lesiones musculoesqueléticas y mejorar la comodidad y productividad de los trabajadores. Es importante proporcionar mobiliario y equipos ergonómicos, así como promover el uso de técnicas seguras de levantamiento y movimiento.

Indicador: Estrategias

Las estrategias de trabajo, incluyendo los métodos de organización y planificación del trabajo, pueden influir en la eficiencia, calidad y satisfacción de los trabajadores. Estrategias como la delegación adecuada de tareas, la priorización de actividades y el establecimiento de metas claras pueden mejorar el rendimiento laboral.

Indicador: Ritmo de Trabajo

El ritmo al cual se realiza el trabajo puede afectar la fatiga, estrés y calidad del trabajo realizado. Es importante encontrar un equilibrio adecuado entre la productividad y la salud de los trabajadores, evitando ritmos excesivamente acelerados que puedan llevar al agotamiento.

Indicador: Turnos

Los horarios de trabajo y la rotación de turnos pueden influir en el bienestar físico, emocional y social de los trabajadores. Los turnos rotativos o nocturnos pueden afectar el sueño, la salud y la vida familiar de los empleados, por lo que es importante diseñar turnos de manera que se minimice el impacto negativo en los trabajadores.

Indicador: Infraestructura

La calidad de la infraestructura y los recursos disponibles en el lugar de trabajo, como instalaciones sanitarias, áreas de descanso, equipos de protección y herramientas de trabajo, puede afectar la seguridad, comodidad y eficiencia de los trabajadores.

3.2.2.2 Relaciones Laborales

En su obra "Thriving in Chaos. a Handbook for Northeastern University's executive and graduate students" Chirinos et al. igualan o superan las expectativas de estos. Estos autores al igual que otros tales como él, concuerdan en el hecho que la máxima satisfacción está vinculada con la atención de los mismos en la organización y la creación de lo que denominan "grupos de éxito". La insatisfacción, en cambio, genera lo que se denominan "ciclos de fracaso" por la rotación que ellos acarrea y el deterioro en la calidad del servicio que a su vez genera una disminución en el rendimiento de las empresas.

Indicador Abuso

El abuso en el lugar de trabajo, ya sea en forma de acoso verbal, físico, emocional o sexual, puede tener un impacto devastador en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en la cultura organizacional en su conjunto. Es importante que las organizaciones implementen políticas claras contra el abuso y proporcionen canales seguros para que los empleados reporten incidentes de manera confidencial y sin temor a represalias.

Indicador Comunicación

La comunicación, según Camargo Alberto et al. (2018), se refiere al intercambio de información y significado entre individuos a través de diversos canales. Este proceso dinámico involucra la transmisión y recepción de mensajes, incorporando elementos verbales y no verbales para lograr comprensión mutua y facilitar la conexión interpersonal.

La comunicación efectiva en el lugar de trabajo es fundamental para el éxito de la organización y el bienestar de los empleados. Una comunicación clara, abierta y honesta entre

colegas, superiores y subordinados puede facilitar la colaboración, resolver conflictos, fomentar la confianza y mejorar la moral y la satisfacción laboral.

Indicador Atención

La atención y el apoyo por parte de los supervisores y colegas pueden tener un impacto significativo en la satisfacción y el desempeño de los trabajadores. Proporcionar retroalimentación constructiva, reconocimiento por el trabajo bien hecho y asistencia en momentos de necesidad puede mejorar la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia de los empleados.

Indicador Evaluación

Los procesos de evaluación del desempeño y retroalimentación son importantes para identificar fortalezas y áreas de mejora en el trabajo de los empleados, así como para establecer metas y planes de desarrollo profesional. Es importante que las evaluaciones sean justas, objetivas y transparentes, y que se lleven a cabo de manera regular y constructiva.

Indicador Estilo de liderazgo

El estilo de liderazgo de los supervisores y de los gerentes puede ser muy influenciador en lo que concierne a satisfacción y rendimiento de los trabajadores. Los líderes respetuosos, comprensivos, ecuanímenes y que fomentan la participación y el desarrollo personal suelen crear un mejor clima laboral y, por consiguiente, con mayor posibilidad de ser más productivos.

Recompensas Justas

Mayo y Téllez (2022), explican el clima laboral entendiendo este sujeto hacia su propio trabajo tal que una persona (satisfecha) con un elevado grado de satisfacción mantiene actitudes favorables hacia el trabajo, en contraste con una persona con poco grado de satisfacción que mantiene actitudes que van en sentido contrario.

La dirección de la organización implica la capacidad de los líderes para articular y ejecutar una visión estratégica que impulse el rendimiento y la ventaja competitiva de la



organización. Este enfoque resalta la necesidad de alinear las acciones y recursos con los objetivos a largo plazo, enfocándose en la adaptabilidad y la innovación para mantener la relevancia en un entorno empresarial dinámico.

Indicador Cantidad de Dinero

Mayo & Téllez, (2022), define como el salario es un factor importante que influye en el clima laboral de los empleados. Aunque el dinero no lo es todo, una remuneración justa y adecuada por el trabajo realizado puede contribuir significativamente a la satisfacción de los trabajadores. La percepción de que el salario es equitativo en comparación con el esfuerzo y las responsabilidades del trabajo puede aumentar el clima laboral y la motivación.

Indicador Pago de Horas Extras

El pago justo y oportuno de las horas extras trabajadas es importante para la satisfacción y la moral de los empleados. Cuando los trabajadores sienten que su tiempo adicional se valora y se compensa adecuadamente, es más probable que estén dispuestos a hacer esfuerzos adicionales cuando sea necesario, lo que puede contribuir al éxito de la organización.

Indicador Pago en otras Empresas

La comparación del salario y los beneficios ofrecidos por otras empresas en la misma industria o sector puede influir en el clima laboral de los empleados. Si los trabajadores perciben que podrían ganar más en otra empresa por un trabajo similar, pueden experimentar insatisfacción y considerar buscar oportunidades laborales en otros lugares.

Indicador Salario de nivel de Preparación

La relación entre el salario y el nivel de preparación, habilidades y experiencia requeridos para el trabajo también puede influir en la satisfacción laboral. Los empleados que sienten que su salario no refleja adecuadamente su nivel de preparación y contribución al éxito de la organización pueden experimentar insatisfacción y desmotivación en el trabajo.



3.3 Marco conceptual

Actitud

Es la disposición mental y emocional de un individuo hacia algo o alguien se conoce como su actitud, y se manifiesta en sus pensamientos, sentimientos y acciones. Una conducta concreta es el resultado de un objetivo o meta.

Gestión Administrativa

Está hablando del proceso de planificar, organizar, coordinar y controlar los recursos y actividades de una organización a fin de que los objetivos y metas establecidos puedan sean alcanzadas de manera eficiente y eficaz. También se refiere a la gestión de recursos humanos, a la gestión financiera, a la gestión de la información, a la toma de decisiones estratégicas, etc.

Gestión del rendimiento

La gestión del rendimiento es un enfoque estratégico que involucra procesos y prácticas destinadas a mejorar el desempeño de los empleados y, por ende, contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Motivación

La motivación es como un motor interno que anima a las personas a emprender acciones específicas, perseguir objetivos o satisfacer necesidades, brindando energía y orientación a su conducta.

Motivación extrínseca

La motivación extrínseca se define como la fuerza que proviene de elementos ajenos, como premios o resultados externos, que impulsan a una persona a participar en una tarea o lograr objetivos específicos.

Motivación intrínseca

Es el impulso interno que lleva a una persona a realizar una tarea o actividad por el placer y la satisfacción que obtiene de ella en sí misma, en lugar de buscar una recompensa



externa o evitar un castigo. En el contexto laboral, la motivación intrínseca se refiere a la satisfacción que los empleados experimentan al realizar su trabajo debido a su interés en la tarea, el sentido de logro personal, el crecimiento profesional o la identificación con los valores y objetivos de la organización.

Planeación

Es el proceso de establecer metas y objetivos, identificar las acciones necesarias para alcanzarlos, asignar recursos y desarrollar estrategias para lograr el éxito. En el contexto laboral, la planeación implica anticipar las necesidades y los desafíos futuros, establecer prioridades y tomar decisiones informadas para garantizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Satisfacción laboral

Es algo central para el bienestar y el rendimiento tanto de las personas que integran las organizaciones como de éstas mismas, ya que el poder fomentar un ambiente laboral agradable, así como ampliar posibilidades de crecimiento y de desarrollo profesional tiene una repercusión positiva en la productividad, en la retención de empleados y en la satisfacción general de los trabajadores.

Trabajador Administrativo

Es aquel empleado cuyas responsabilidades laborales están relacionadas con la gestión de la información, la coordinación de actividades y la ejecución de tareas administrativas en una organización. Esto puede incluir actividades como la organización de archivos, la programación de reuniones, la preparación de informes, la gestión de la correspondencia y la asistencia en la resolución de problemas administrativos.

Trabajador Operario

Se refiere a aquel empleado cuyas responsabilidades laborales están centradas en la producción o ejecución de las actividades centrales del negocio. Esto puede incluir tareas como



la fabricación de productos, la prestación de servicios, la operación de maquinaria, la manipulación de materiales y la realización de tareas físicas o manuales necesarias para el funcionamiento de la organización.

CAPITULO IV

HIPÓTESIS

4.1 Hipótesis general

Las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y las recompensas explican significativamente al clima laboral en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.

4.2 Hipótesis específicas

H.E.1. El clima laboral es explicado significativamente por la condición de trabajo en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.

H.E.2. El clima laboral es explicado significativamente por las relaciones laborales en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.

H.E.3. El clima laboral es explicado significativamente por las recompensas en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.

Variables

Variable de investigación



Factores determinantes

Clima laboral

Dimensiones

- ✓ Factores Económicos
- ✓ Factores Sociales
- ✓ Factores Ambientales
- ✓ Condiciones de trabajo
- ✓ Relaciones laborales
- ✓ Recompensas

4.3 Operacionalización de variables

Tabla 1

Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Clima Laboral Arias & Arias (2021)	Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Lugar de trabajo - Posturas - Estrategias - Ritmo de trabajo - Turnos - Infraestructura 	Encuesta
	Relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Abuso - Comunicación - Atención - Evaluación 	Cuestionario
	Recompensas	<ul style="list-style-type: none"> - Estilo de liderazgo - Cantidad de dinero - Pago de horas extras - Pago en otras empresas 	

		- Salario y nivel de preparación
	Factores económicos	- Ingresos Disponibles - Estabilidad Laboral - Acceso A Recursos
Factores determinantes Bejar (2019)	Factores sociales	- Nivel Educativo - Red De Apoyo - Condiciones De Salud.
	Factores ambientales	- Infraestructura Local - Clima Laboral - Recursos Naturales

Nota. Elaboración de acuerdo a las variables, dimensiones e indicadores de la investigación.

CAPITULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Enfoque de la investigación

Hernández et al. (2014), la investigación sigue un enfoque cuantitativo, que incluye la conceptualización del tema, el análisis estadístico, la comprobación de teorías e hipótesis y la evaluación objetiva de la realidad.

5.2 Métodos aplicados a la investigación

- ✓ El método que se aplicó fue el científico dirigido al plano no experimental.
- ✓ El método específico utilizado fue el deductivo.

5.3 Tipo de investigación

La investigación fue clasificada como aplicada, ya que se ejecutó mediante trabajo de campo aplicando una encuesta

5.4 Nivel de investigación

La investigación es de carácter explicativo (causa – efecto)

5.5 Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental de corte transversal ya que no se manipularon variables, sino que se evaluó tal como se presentan en la Municipalidad.

5.5.1 Ámbito de investigación

- La Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024, está situada en la Provincia de San Román y Departamento de Puno.

5.6 Población y muestra

5.6.1 Población

La población en estudio estuvo conformada por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caracoto Provincia de San Román Departamento de Puno por tal motivo se consideró a todos los servidores hombres y mujeres compuesto por 48 servidores en su totalidad.

5.6.2 Muestra

El mismo Hernández et al. (2014), explica la aplicación de muestras como un método de optimizar recursos, Para este estudio se consideró un muestreo probabilístico, en vista que todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados.

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

Dónde:

n: Tamaño de Muestra

p: Probabilidad de Éxito (50% = 0.5)

E: Error de estimación (5% = 0.05)

Z: Nivel de confianza (95% = 1.96)

q: Probabilidad de Fracaso (50% = 0.5)

N: Tamaño de la Población (48)

Sustituyendo valores en la fórmula para calcular la muestra: Tenemos que:

$$n = \frac{48(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(48 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 43$$

Teniendo una muestra de 43 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.

5.7 Técnica e instrumento

5.7.1 Técnica

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta.

5.7.2 Instrumento

En la investigación se utilizó el instrumento del cuestionario la que fue medida con la escala de Likert. Según Hernández et al. (2014), señala que el cuestionario es una herramienta valiosa para estudiar fenómenos de forma precisa y eficiente, en el que permite seleccionar y analizar aspectos específicos del fenómeno, lo que facilita la comprensión y el desarrollo de conocimiento sobre el mismo.

5.8 Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1 Confiabilidad

Análisis de fiabilidad

Según el autor Vara-Horna (2010), fue aplicada con la herramienta estadística de análisis Alfa de Cronbach procedimiento realizado con el Software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,770	16

Nota. Coeficiente de confiabilidad del instrumento.

Tabla 3

Alfa de Cronbach.

Valor	Interpretación
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 1,80	Alta
0,41 a 1,60	Moderada
0,21 a 1,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Nota. Rango de magnitud.

Interpretación

La investigación tiene una fiabilidad del instrumento de 770 lo que significa altamente confiable.

5.8.2 Validez

Se sometió el instrumento a la evaluación y validación del instrumento mediante la opinión de expertos.

5.9 Procedimiento de tratamiento de datos

- **Recopilación de datos:** Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario a una muestra representativa de la fuerza laboral de la Municipalidad Distrital de Caracoto.
- **Verificación y limpieza de datos:** Se revisaron las encuestas para detectar errores, falta de información o respuestas incoherentes.
- **Análisis descriptivo de datos:** Para cada variable de estudio se realizaron análisis descriptivos y se describió la distribución de los datos mediante métricas como frecuencias, medias y desviaciones estándar.

- **Análisis de confiabilidad y validez:** El análisis factorial y el coeficiente Alfa de Cronbach fueron dos de los análisis estadísticos específicos utilizados para confirmar la validez y fiabilidad del cuestionario.
- **Interpretación de los resultados:** Se analizaron los resultados y se sacaron conclusiones respecto al clima laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Caracoto.
- **Presentación de resultados:** Los hallazgos y conclusiones de la investigación se resumieron de forma sucinta y clara mediante el uso de gráficos, tablas y figuras para mostrar los resultados.

El tratamiento de los datos fue con el software estadística IBM SPSS en su versión 27 conforme corresponde.

5.10 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y las recompensas explican significativamente al clima laboral en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.

H_a: Existe las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y las recompensas explican significativamente al clima laboral en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.

Nivel de significancia

Alfa: $0,05 = 5\%$

Estadístico de prueba

Chi-cuadrado

Calculo de P-valor

Tabla 4*Estadísticos de prueba de Clima laboral.*

CLIMA_LABORAL (Agrupada)	
Chi-cuadrado	6,419 ^a
gl	4
Sig. asin.	,170

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 8,6.

Nota. Contraste de hipótesis general.

Decisión

La estadística y análisis de Chi-cuadrado tiene el resultado de 0,170 (17%) superior al alfa de 0,05 (5%), por lo que se acepta la hipótesis nula en la no existe las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y las recompensas explican significativamente el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.

Hipótesis específico 1

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe clima laboral es explicada significativamente por la condición de trabajo en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.

Ha: Existe clima laboral es explicada significativamente por la condición de trabajo en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.

Nivel de significancia

Alfa: $0,05 = 5\%$

Estadístico de prueba

Chi-cuadrado

Calculo de P-valor

Tabla 5*Estadísticos de Condiciones de trabajo.*

Condiciones_de_trabajo (Agrupada)	
Chi-cuadrado	1,535 ^a
gl	4
Sig. asin.	,820

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 8,6.

Nota. Contraste de hipótesis específico 1.

Decisión

La estadística y análisis de Chi-cuadrado tiene el resultado de 0,820 (82%) superior al alfa de 0,05 (5%), por lo que se acepta la hipótesis nula en la no existe el clima laboral es explicada significativamente por la condición de trabajo en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.

Hipótesis específico 2

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe clima laboral es explicada significativamente por las relaciones laborales en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.

Ha: Existe clima laboral es explicada significativamente por las relaciones laborales en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.

Nivel de significancia

Alfa: 0,05 = 5%

Estadístico de prueba

Chi-cuadrado

Calculo de P-valor

Tabla 6

Estadísticos de relaciones laborales.

Relaciones laborales (Agrupada)	
Chi-cuadrado	3,860 ^a
gl	4

Sig. asin. _____,425

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 8,6.

Nota. Contraste de hipótesis específico 2.

Decisión

La estadística y análisis de Chi-cuadrado tiene el resultado de 0,425 (42,5%) superior al alfa de 0,05 (5%), por lo que se acepta la hipótesis nula en la no existe clima laboral es explicada significativamente por las relaciones laborales en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.

Hipótesis específico 3

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe clima laboral es explicada significativamente por las recompensas en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.

Ha: Existe clima laboral es explicada significativamente por las recompensas en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.

Nivel de significancia

Alfa: 0,05 = 5%

Estadístico de prueba

Chi-cuadrado

Calculo de P-valor

Tabla 7

Estadísticos de recompensa

	Recompensa justa (Agrupada)
Chi-cuadrado	3,163 ^a
gl	4
Sig. asin.	,531



a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 8,6.

Nota. Contraste de hipótesis específico 3.

Decisión

La estadística y análisis de Chi-cuadrado tiene el resultado de 0,531 (53,1%) superior al alfa de 0,05 (5%), por lo que se acepta la hipótesis nula en la no existe clima laboral es explicada significativamente por las recompensas en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.

CAPITULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1 Presentación de resultados

Tabla 8

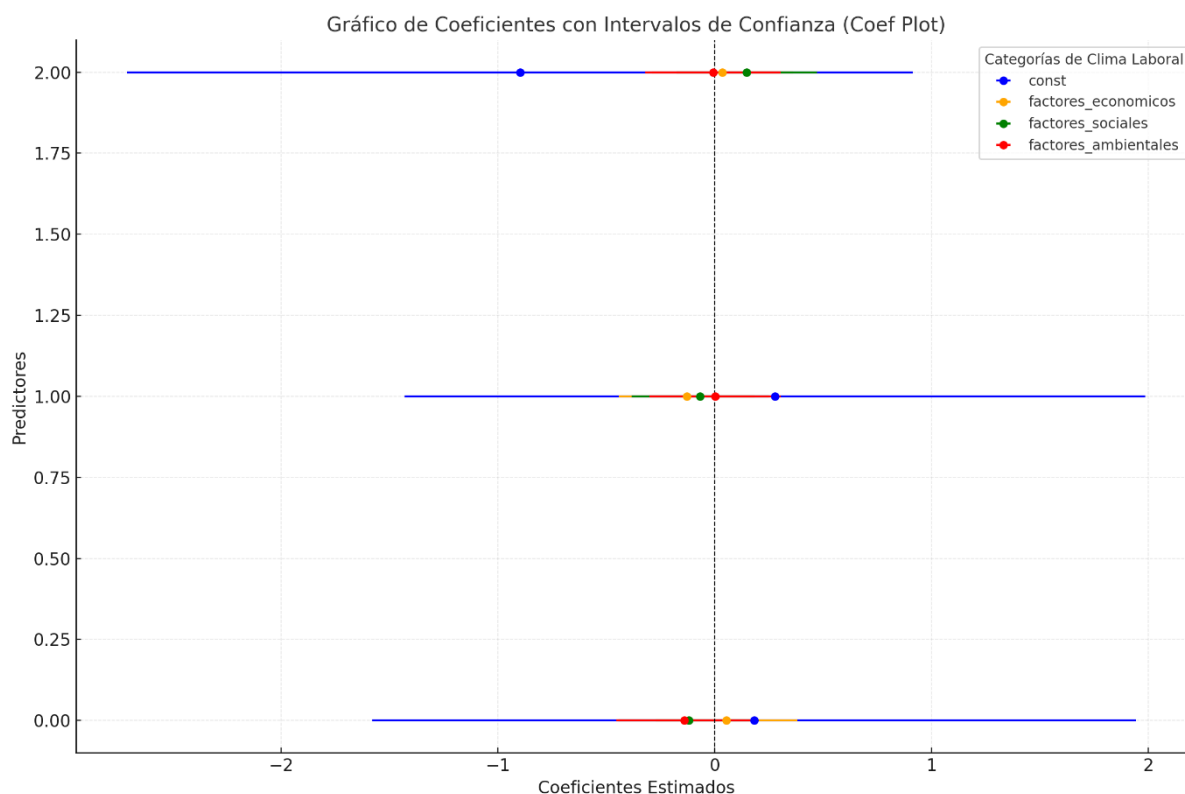
Estadísticos de regresión multinomial entre factores determinantes y clima laboral

Categoría dependiente	Predictor	Coef. (B)	Error estándar	Z	p-valor	[IC 95%]
Relaciones laborales	Constante	-0.1148	0.866	-0.133	0.895	[-1.812, 1.583]
	Factores económicos	-0.1379	0.158	-0.871	0.384	[-0.448, 0.172]
	Factores sociales	-0.0558	0.162	-0.344	0.731	[-0.374, 0.262]
	Factores ambientales	0.0883	0.154	0.573	0.567	[-0.214, 0.390]
Recompensas justas	Constante	-0.2624	0.904	-0.290	0.771	[-2.034, 1.509]
	Factores económicos	-0.0817	0.169	-0.484	0.629	[-0.412, 0.249]
	Factores sociales	0.1722	0.169	1.019	0.308	[-0.159, 0.503]
	Factores ambientales	-0.1731	0.163	-1.062	0.288	[-0.493, 0.146]
Condiciones laborales	Constante	-1.2400	0.920	-1.348	0.178	[-3.043, 0.563]
	Factores económicos	0.0600	0.167	0.358	0.720	[-0.268, 0.388]
	Factores sociales	0.3227	0.166	1.941	0.052	[-0.003, 0.648]
	Factores ambientales	-0.1165	0.159	-0.734	0.463	[-0.428, 0.195]

Nota. Estadístico de regresión multinomial Spss V25

Figura 1

Diagrama de Coef Plot de factores determinantes y clima laboral



Nota. Estadístico Spss V25

Interpretación:

La tabla 8 muestra

Relaciones laborales

- **Constante (-0.1148, p = 0.895):** No significativa.
 - Este coeficiente no tiene relevancia práctica en este contexto, ya que solo representa el punto de referencia para la categoría.
- **Factores económicos (-0.1379, p = 0.384):** Relación negativa débil, no significativa.
 - A medida que aumentan los niveles de factores económicos, la probabilidad de que se perciba "Relaciones laborales" como la categoría del clima laboral disminuye ligeramente, pero este efecto no es estadísticamente significativo.
- **Factores sociales (-0.0558, p = 0.731):** Relación negativa muy débil, no significativa.
 - Los factores sociales no tienen un impacto considerable en esta categoría.

- **Factores ambientales (0.0883, p = 0.567):** Relación positiva débil, no significativa.
 - Aunque hay una tendencia positiva, el efecto es insignificante en términos estadísticos.

Recompensas justas

- **Constante (-0.2624, p = 0.771):** No significativa.
 - Similar a la constante anterior, no tiene relevancia para interpretar el modelo.
- **Factores económicos (-0.0817, p = 0.629):** Relación negativa débil, no significativa.
 - El impacto de los factores económicos sobre la percepción de recompensas justas es mínimo y no significativo.
- **Factores sociales (0.1722, p = 0.308):** Relación positiva débil, no significativa.
 - Los factores sociales tienen una influencia leve en esta categoría, pero el resultado no es concluyente.
- **Factores ambientales (-0.1731, p = 0.288):** Relación negativa débil, no significativa.
 - Los factores ambientales no afectan de manera relevante esta categoría.

Condiciones laborales

- **Constante (-1.2400, p = 0.178):** No significativa.
 - Este coeficiente no aporta información relevante sobre esta categoría.
- **Factores económicos (0.0600, p = 0.720):** Relación positiva muy débil, no significativa.
 - Los factores económicos no tienen un impacto relevante en la probabilidad de esta categoría.
- **Factores sociales (0.3227, p = 0.052):** Relación positiva moderada, **marginalmente significativa.**



- Este resultado sugiere que los factores sociales tienen cierta influencia en la percepción de condiciones laborales, pero el nivel de significancia es apenas insuficiente para ser concluyente ($p > 0.05$).
- **Factores ambientales (-0.1165, $p = 0.463$):** Relación negativa débil, no significativa.
 - Los factores ambientales tienen un efecto muy limitado sobre esta categoría.

6.2 Discusión de resultados

El análisis de regresión multinomial revela que las dimensiones de los factores determinantes (económicos, sociales y ambientales) tienen una influencia débil sobre las categorías del clima laboral (condiciones laborales, relaciones laborales y recompensas justas). A continuación, se discuten los resultados en relación con la literatura previa y el contexto de la Municipalidad Distrital de Caracoto.

1. Factores económicos

Relaciones laborales: La relación entre factores económicos y esta categoría es negativa y no significativa ($B = -0.1379$, $p = 0.384$). Esto sugiere que las variaciones en los factores económicos, como ingresos o recursos disponibles, no influyen significativamente en la percepción de relaciones laborales. Este hallazgo es consistente con estudios como el de Zegarra (2019), que subraya que las relaciones interpersonales en el ámbito laboral son más sensibles a factores sociales que económicos.

Recompensas justas: El coeficiente es negativo y no significativo ($B = -0.0817$, $p = 0.629$). Este resultado indica que la percepción de recompensas justas no está directamente relacionada con los niveles económicos. La literatura, como la de Suárez y Gómez (2021), sugiere que las recompensas justas suelen depender más de políticas organizacionales que de factores económicos generales.

Condiciones laborales: La relación es positiva pero muy débil ($B = 0.0600$, $p = 0.720$). Este resultado refuerza que los factores económicos tienen poca influencia en el entorno físico o las condiciones generales del trabajo.

2. Factores sociales

Relaciones laborales: La relación es negativa y no significativa ($B = -0.0558$, $p = 0.731$). Este resultado contradice parcialmente a Quispe y Condori (2023), quienes argumentan que

factores como el apoyo social y la red de contactos mejoran las relaciones laborales. En el contexto de Caracoto, podrían existir mediadores que diluyan este impacto.

Recompensas justas: La relación es positiva pero no significativa ($B = 0.1722$, $p = 0.308$). Esto coincide con estudios como el de Villanueva y Chávez (2020), que señalan que los factores sociales pueden influir en la percepción de justicia laboral, aunque no siempre de manera directa.

Condiciones laborales: La relación es positiva y marginalmente significativa ($B = 0.3227$, $p = 0.052$). Este hallazgo sugiere que los factores sociales, como el nivel educativo y el apoyo interpersonal, tienen cierta relevancia en la percepción de un entorno laboral adecuado, lo cual coincide con Estrada (2022).

3. Factores ambientales

Relaciones laborales: La relación es positiva pero no significativa ($B = 0.0883$, $p = 0.567$). Esto indica que las condiciones ambientales, como la infraestructura o el entorno físico, no tienen un impacto considerable en las relaciones laborales. La literatura, como la de Oliveira et al. (2022), también destaca que estas relaciones dependen más de la dinámica interpersonal que del entorno físico.

Recompensas justas: La relación es negativa y no significativa ($B = -0.1731$, $p = 0.288$). Esto puede deberse a que las recompensas son percibidas como una función de las políticas internas más que del entorno ambiental.

Condiciones laborales: La relación es negativa y no significativa ($B = -0.1165$, $p = 0.463$). Esto sugiere que aunque los factores ambientales puedan afectar las condiciones de trabajo, su impacto no es lo suficientemente fuerte como para influir significativamente.

Según Ortega (2021), el estudio concluyó que la gestión administrativa surge de un conjunto de indicadores que están directamente relacionados con los trabajadores de la entidad y que determinan el rumbo ;que lleva la satisfacción laboral.



Guerra et al. (2023) el estudio determino que una situación laboral está asociada a la carencia de condiciones físicas adecuadas en algunas áreas de trabajo, lo cual tiene un impacto en el bienestar de los empleados.

Gracias al aporte de este estudio, podemos observar que existen algunas variables que pueden adaptarse para nuevas investigaciones, como son factores determinantes de la Satisfacción Laboral, que pueden atribuirse a instituciones o unidades organizativas y acciones similares.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El objetivo general de la investigación fue identificar los factores determinantes del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024. Los resultados muestran que el impacto de los factores determinantes sobre el clima laboral es débil y no significativo en términos globales, según la regresión multinomial. Los factores económicos, sociales y ambientales explican de manera limitada las variaciones en las dimensiones del clima laboral (condiciones laborales, relaciones laborales y recompensas justas). Sin embargo, se destaca que los factores sociales tienen una influencia marginalmente significativa en las condiciones laborales ($B = 0.3227$, $p = 0.052$), lo que resalta su importancia relativa en esta dimensión.

SEGUNDA: Respecto al primer objetivo específico, enfocado en las condiciones laborales, los resultados indican que estas no son significativamente influenciadas por los factores determinantes analizados. Aunque los factores sociales presentan una relación positiva moderada ($B = 0.3227$), el nivel de significancia es marginal ($p = 0.052$). Los factores económicos ($B = 0.0600$, $p = 0.720$) y ambientales ($B = -0.1165$, $p = 0.463$) tienen relaciones débiles y no significativas. Esto sugiere que las condiciones laborales podrían depender de otros elementos internos, como políticas organizacionales o liderazgo, más que de factores externos.

TERCERA: En cuanto a las relaciones laborales, correspondientes al segundo objetivo específico, la influencia de los factores determinantes es débil y no significativa. Los coeficientes para factores económicos ($B = -0.1379$, $p = 0.384$), sociales ($B = -0.0558$, $p = 0.731$) y ambientales ($B = 0.0883$, $p = 0.567$) son todos cercanos a cero, lo que indica un impacto limitado. Esto coincide con estudios previos que



señalan que las relaciones laborales están más influenciadas por la dinámica interpersonal y el liderazgo que por factores externos.

CUARTA: Respecto al tercer objetivo específico, centrado en las recompensas justas, los resultados muestran una relación débil con los factores determinantes. Los factores económicos ($B = -0.0817$, $p = 0.629$), sociales ($B = 0.1722$, $p = 0.308$) y ambientales ($B = -0.1731$, $p = 0.288$) no presentan relaciones significativas con esta dimensión del clima laboral. Esto refuerza la idea de que las recompensas justas están más relacionadas con las políticas internas de la organización que con factores externos.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Dado que los factores sociales muestran una influencia marginalmente significativa en las condiciones laborales ($B = 0.3227$, $p = 0.052$), se recomienda fortalecer programas que promuevan el bienestar social de los empleados. Esto incluye implementar actividades de integración, talleres sobre habilidades sociales y fomentar una cultura organizacional inclusiva. Estas iniciativas podrían maximizar el impacto positivo de los factores sociales en el clima laboral, especialmente en las condiciones de trabajo.

SEGUNDA: En relación con las condiciones laborales, se sugiere priorizar mejoras en las políticas organizacionales internas, como la revisión de los horarios, la carga laboral y el ambiente físico. Dado que los factores económicos y ambientales no influyen significativamente en esta dimensión, es fundamental que la Municipalidad desarrolle estrategias específicas para optimizar el entorno laboral, asegurando espacios de trabajo seguros y condiciones equitativas para todos los trabajadores.

TERCERA: Para mejorar las relaciones laborales, se recomienda implementar programas de liderazgo transformacional y capacitación en manejo de conflictos. Los resultados indican que las relaciones laborales dependen más de la dinámica interpersonal y del liderazgo que de factores determinantes externos. Capacitar a los líderes en comunicación efectiva, resolución de conflictos y gestión de equipos puede fortalecer las relaciones laborales y fomentar un entorno más colaborativo.

CUARTA: En cuanto a las recompensas justas, se recomienda establecer políticas internas claras y transparentes para el reconocimiento de logros y el otorgamiento de incentivos. Estas políticas deben estar orientadas a valorar el desempeño de los



empleados y garantizar equidad en las recompensas. Dado que los factores determinantes externos no tienen un impacto significativo en esta dimensión, estas acciones internas podrían ser la clave para mejorar la percepción de justicia en la organización.



REFERENCIAS

- Arevalo Roger, & Leveau Macedo. (s. f.). *Clima laboral de los Trabajadores de la empresa Consorcio Andes de la Ciudad de Iquitos, año 2020.*
- Arias, W., & Arias, G. (2021). *Artículo Original Relación Entre el Clima Organizacional y la Clima laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado.* 1-7.
www.cienciaytrabajo.cl/185/191
- Bathsheba Mucha. (2022). *La gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en la Empresa ICONEG EIRL - Huancayo, 2021.* Universidad Continental.
- Blanco, A. (2020). *Liderazgo y su impacto en el clima laboral y la rotación de personal en la empresa BK [Tesis de Maestría].* Universidad Autónoma de San Luis de Potosí.
- Camargo Alberto, Copaja Carlo, & Nina Rudy. (2018). *La Administración Pública y el Procedimiento Administrativo en el Perú: Vol. Volumen 1* (Alberto Miguel Camargo Quiroga, Ed.; Primera Edición). 2018.
- Castro, M. (2019). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral Del Personal Administrativo De La Una – Puno: 2019 – 2020.*
- Chiang, M., & Neira, N. (2015). *Artículo Original Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano.* *Ciencia & Trabajo / AÑO, 17.* www.cienciaytrabajo.cl/159/165
- Chirinos, Y., Meriño, V., & Martínez, C. (2018). *El clima organizacional en el emprendimiento sostenible.* *Revista Escuela de Administración de Negocios, 84.*
<https://doi.org/10.21158/01208160.N84.2018.1916>
- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J., & Guanilo, C. (2021). *Organizational climate and job satisfaction in a peruvian industrial company.* *Revista Venezolana de Gerencia, 26*(Special Issue 5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>



- Espinoza, R. (2023). *Liderazgo gerencial y su impacto en el desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021.*
- Gárate, J. (2020). *Estilos de liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral en la empresa pesquera Inversiones Oslo S.A.C, Chimbote 2020.*
- Garate, V. (2019). *Clima Organizacional y Clima laboral en La Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2019.*
- Guerra, M., Reynosa, E., Durand, E., Acero, Y., Florez, A., Callata, B., Guillén, M., Payé, R., & Callejas, J. (2023). Pre-professional practice systematization and its relationship to research skills. *Frontiers in Education*, 8. <https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1185906>
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (E. McGraw-Hill (ed.); Sexta).
<http://repositorio.ucsh.cl/bitstream/handle/ucsh/2792/metodologia-de-la-investigacion.pdf?sequence=1>
- Katherine, S. (2022). *Clima Organizacional y Relación con la Clima laboral del Usuario Interno de una red de Salud de Apurímac 2022.*
- León, E. (2020). *Clima Organizacional y Nivel de Clima laboral en trabajadores de la Clínica Odontológica PNP Angamos 2019.*
- Luis, G. (2021). *Satisfacción y Motivación en el Trabajo: Vol. Tercer Volumen* (de S. Diaz, Ed.; Primera). Ediciones Diaz de Santos.
- Mamani, J. (2023). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo nombrado de las municipalidades provinciales de la región Puno 2021 – 2022. *Revista de Pensamiento Crítico Aymara*, 4(2), 39-50. <https://doi.org/10.56736/2023/65>
- Mayo, I., & Téllez, S. (2022). *La Clima laboral y Profesional de los Profesores* (Vol. 13, Número 1).
- Mesón, P., Puente, C., Furlong, L., Arias, N., & Serrano, Á. (20d. C.). La motivación como



variable influyente en la ansiedad y autoconfianza de los deportistas. *INFORMACIO PSICOLOGICA*, 112, 14-28. <https://doi.org/10.14635/IPSIC.2016.112.2>

Ortega, J. (2021). *Gestión de la calidad y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, Puno, 2020.*

Pumaquispe, M. (2022). *Gestión administrativa y Clima laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021.*

Universidad Autónoma de Baja California. Instituto de Investigación y Desarrollo Educativo. (2019). *Revista electrónica de investigación educativa*. Instituto de Investigación y Desarrollo Educativo de la Universidad Autónoma de Baja California. <https://redie.uabc.mx/redie>

Vara-Horna, A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales?* https://masteradmon.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/04/manual-_aristides-vara.pdf

Yudith, L. (2019). *Compromiso Organizacional y su Relación con la Clima laboral en la Municipalidad Provincial de Chincheros, Apurimac, 2018* [Tesis de Pregado]. Universidad Nacional José María Arguedas.

Zela, C., Calcina, S., Castillo, J., & Campos, J. (2021). Desempeño laboral y la calidad de servicio en municipalidades Provinciales de Puno, Perú. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 1, 1-13.



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: FACTORES DETERMINANTES DEL CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, 2024

Tipo: APLICATIVA Nivel: EXPLICATIVO Diseño: NO EXPERIMENTAL Enfoque: CUANTITATIVO Población: Cuarentaiocho colaboradores (48)

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuáles son los factores determinantes del Clima Laboral en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Identificar los factores determinantes del Clima Laboral en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y las recompensas explican significativamente el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.</p>	<p>A. VARIABLE 1: FACTORES DETERMINANTES</p> <p>DIMENSIÓN: Económicos</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingresos Disponibles • Estabilidad Laboral • Acceso A Recursos <p>DIMENSIÓN: Sociales</p>	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativo.</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Básico.</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>P.E.1. ¿Las Condiciones del trabajo es un factor determinante del Clima</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>O.E.1. Verificar si las condiciones de trabajo es un factor determinante del Clima</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>H.E.1. El clima laboral es explicado significativamente por la condición de trabajo en</p>	<p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nivel Educativo • Red De Apoyo • Condiciones De Salud <p>DIMENSIÓN: Ambientales</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura Local • Clima Laboral • Recursos Naturales 	<p>Nivel de investigación:</p> <p>Explicativo causa efecto.</p> <p>Diseño de investigación:</p>



<p>Laboral en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024?</p> <p>P.E.2. ¿Las relaciones Laborales es un factor determinante del Clima Laboral en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024?</p> <p>P.E.3. ¿Las recompensas es un factor determinante del Clima Laboral en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024?</p>	<p>Laboral en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.</p> <p>O.E.2. Entender si relaciones Laborales es un factor determinante del Clima Laboral en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.</p> <p>O.E.3. Analizar si las recompensas es un factor determinante del Clima laboral en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.</p>	<p>la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.</p> <p>H.E.2. El clima laboral es explicado significativamente por las relaciones laborales en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.</p> <p>H.E.3. El clima laboral es explicado significativamente por las recompensas en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024.</p>	<p>B. VARIABLE 2: Clima laboral</p> <p>DIMENSIÓN: Condiciones de trabajo</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lugar de trabajo • Posturas • Estrategias • Ritmo de trabajo <p>DIMENSIÓN: Relaciones laborales</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abuso • Comunicación • Atención • Evaluación • Estilo de liderazgo <p>DIMENSIÓN: Recompensas</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de dinero • Pago de horas extras • Pago en otras empresas • Salario y nivel de preparación 	<p>No experimental.</p> <p>Población:</p> <p>48 colaboradores</p> <p>Muestra:</p> <p>48 participantes.</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Nota. Elaboración propia.



MATRIZ DE DATOS

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

44 : ITEMS1 Visible: 24 de 24 variables

	ITEMS1	ITEMS2	ITEMS3	ITEMS4	ITEMS5	ITEMS6	ITEMS7	ITEMS8	ITEMS9	ITEMS10	ITEMS11	ITEMS12	ITEMS13	ITEMS14	ITEMS15
1	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	A veces	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	A veces	Casi Siem...	Siempre	Siempre
2	Casi Siem...	Nunca	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi Siem...	Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi Siem...	Nunca	A veces
3	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	Nunca	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	Nunca	A veces	A veces	A veces
4	Casi Siem...	A veces	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Casi Siem...	A veces	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Casi Siem...	A veces	Nunca
5	Siempre	Nunca	A veces	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Nunca	A veces
6	Casi Siem...	Nunca	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Nunca	Casi Siem...	Nunca	A veces
7	Casi Siem...	A veces	Nunca	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Nunca	Casi Siem...	A veces	Nunca
8	Siempre	A veces	Nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Nunca
9	Casi Siem...	Nunca	A veces	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi Siem...	Nunca	A veces
10	Siempre	Nunca	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Nunca	A veces
11	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Nunca	A veces	A veces	A veces
12	Casi Siem...	A veces	Nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi Siem...	A veces	Nunca
13	Siempre	Nunca	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Nunca	A veces
14	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces
15	Casi Siem...	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Casi Siem...	A veces	A veces
16	Casi Siem...	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	A veces	A veces
17	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre
18	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre
19	Casi Siem...	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	A veces
20	A veces	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre
21	Casi Siem...	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	A veces
22	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre
23	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	ITEMS1	Numérico	8	0	¿Considera Usted que la jornada de trabajo es el más adecuado ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	ITEMS2	Numérico	8	0	¿Considera usted que el lugar de trabajo es el adecuado para el c...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	ITEMS3	Numérico	8	0	¿Considera usted la posición de su postura y ergonometría es la ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	ITEMS4	Numérico	8	0	¿Considera usted que se deben plantear estrategias laborales par...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	ITEMS5	Numérico	8	0	¿Considera usted que su ritmo de trabajo cumple con los objetivo...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	ITEMS6	Numérico	8	0	¿Considera usted que los turnos de trabajo son los más adecuad...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	ITEMS7	Numérico	8	0	¿Considera usted que la infraestructura del local donde desarrolla...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	ITEMS8	Numérico	8	0	¿Considera usted que existe abuso de autoridad hacia el persona...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	ITEMS9	Numérico	8	0	¿Considera que usted que existe buena comunicación entre el pe...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	ITEMS10	Numérico	8	0	¿Considera que usted que existe atención por parte de la jefatura...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	ITEMS11	Numérico	8	0	¿Considera que la evaluación de su trabajo es muy importante po...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	ITEMS12	Numérico	8	0	¿Considera que el estilo de liderazgo que se aplica por parte de l...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	ITEMS13	Numérico	8	0	¿Considera usted que la cantidad de dinero que recibe como rem...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	ITEMS14	Numérico	8	0	¿Usted toma en cuenta el pago de horas extras por el trabajo que...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	ITEMS15	Numérico	8	0	¿Consideraría trabajar y recibir el pago de otras empresas fuera d...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	ITEMS16	Numérico	8	0	¿Considera que usted que el salario es de acuerdo a su nivel de ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Condiciones...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	24	Derecha	Escala	Entrada
18	Relaciones...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	22	Derecha	Escala	Entrada
19	Recompens...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	18	Derecha	Escala	Entrada
20	SATISFAC...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	22	Derecha	Escala	Entrada
21	Condiciones...	Numérico	5	0	Condiciones_de_trabajo (Agrupada)	{1, Nunca}...	Ninguno	25	Derecha	Ordinal	Entrada
22	Relaciones...	Numérico	5	0	Relaciones_laborales (Agrupada)	{1, Nunca}...	Ninguno	23	Derecha	Ordinal	Entrada
23	Recompens...	Numérico	5	0	Recompensa_justa (Agrupada)	{1, Nunca}...	Ninguno	19	Derecha	Ordinal	Entrada
24	SATISFAC...	Numérico	5	0	SATISFACCION_LABORAL (Agrupada)	{1, Nunca}...	Ninguno	23	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO



INSTRUMENTOS CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimados trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caracoto el presente cuestionario tiene como propósito recopilar información relevante sobre el Desempeño Laboral desde su perspectiva en la municipalidad, el cuestionario es anónimo, por lo tanto, no se le pide sus datos. Leer detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los casilleros del cuadro respectivamente con una (X) de acuerdo con su respuesta. Alternativas: (1), (2), (3), (4) y (5).

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre

N°	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
SATISFACCION LABORAL		1	2	3	4	5
<i>Condiciones de trabajo</i>						
1	<i>¿Considera Usted que la jornada de trabajo es el más adecuado para el cumplimiento de sus labores asignadas?</i>	1	2	3	4	5
2	<i>¿Considera usted que el lugar de trabajo es el adecuado para el cumplimiento y desarrollo de sus labores?</i>	1	2	3	4	5
3	<i>¿Considera usted la posición de su postura y ergonometria es la más adecuada en su lugar de trabajo?</i>	1	2	3	4	5
4	<i>¿Considera usted que se deben plantear estrategias laborales para un mejor desempeño en su trabajo?</i>	1	2	3	4	5
5	<i>¿Considera usted que su ritmo de trabajo cumple con los objetivos propuestos?</i>	1	2	3	4	5
6	<i>¿Considera usted que los turnos de trabajo son los más adecuados?</i>	1	2	3	4	5



7	¿Considera usted que la infraestructura del local donde desarrolla su trabajo cumple requisitos necesarios para el desarrollo de su trabajo?	1	2	3	4	5
Relaciones laborales						
8	¿Considera usted que existe abuso de autoridad hacia el personal por parte de la jefatura?	1	2	3	4	5
9	¿Considera que usted que existe buena comunicación entre el personal y las jefaturas?	1	2	3	4	5
10	¿Considera que usted que existe atención por parte de la jefatura a los problemas que se le presentan en el trabajo que desarrolla?	1	2	3	4	5
11	¿Considera que la evaluación de su trabajo es muy importante por parte de la jefatura?	1	2	3	4	5
12	¿Considera que el estilo de liderazgo que se aplica por parte de la jefatura es la más adecuada?	1	2	3	4	5
Recompensa justa						
13	¿Considera usted que la cantidad de dinero que recibe como remuneración compensa el trabajo que desarrolla y satisface sus necesidades personales y familiares?	1	2	3	4	5
14	¿Usted toma en cuenta el pago de horas extras por el trabajo que desarrolla fuera del horario programado?	1	2	3	4	5
15	¿Consideraría trabajar y recibir el pago de otras empresas fuera del horario establecido en la municipalidad?	1	2	3	4	5
16	¿Considera que usted que el salario es de acuerdo a su nivel de preparación profesional?	1	2	3	4	5

“Gracias por su colaboración”



ANEXO 4 - VALIDEZ DE INSTRUMENTO

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

TÍTULO:

FACTORES DETERMINANTES DEL CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO : Rossini Flores Aguilera
- PROFESIÓN : Lic. Adm.
- CARGO ACTUAL : Docente
- GRADO ACADÉMICO : Doctor

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

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 ítems con las variables.	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. 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 valoración porcentual, C= Total/50= 0.86

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....
.....
.....

IV. RESOLUCIÓN

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

Lugar y fecha:

Firma del experto

DNI N°: 02426891
N° celular: 9126945614



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 03-06-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MARGOTH LITA CONDORI HUAMÁN

Dirección: Jr. LAMPA 334

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 73525323

Teléfono: 967 752 266 email: condorimargoth3@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [] Trabajo Académico []

Título: FACTORES DETERMINANTES DEL CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): CLIMA LABORAL, FACTORES DETERMINANTES

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

2

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

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



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
- Título
- 2da Especialidad
- Maestría
- Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

Autorizo su publicación (marque con una X)

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

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

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

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

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

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

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

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

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

03-06-2025

Fecha

