



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



CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO DE
LOS POLICÍAS MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA, AÑO 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. HUGO ENRIQUE SANCHEZ FLORES

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA**


**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO DE
LOS POLICÍAS MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA, AÑO 2024**

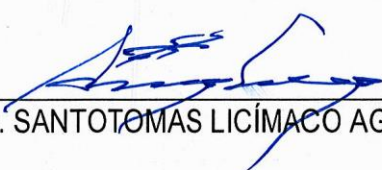
TESIS PRESENTADA POR:

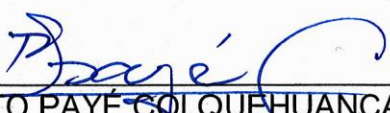
Bach. HUGO ENRIQUE SANCHEZ FLORES


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

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. Sc. SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO : 
Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

ASESOR DE TESIS : 
Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N.º 1208-2024-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 22 de octubre 2024

VISTOS:

El Expediente **2024-CU-14762** de fecha **10-10-2024** de **HUGO ENRIQUE SANCHEZ FLORES**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS POLICÍAS MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA, AÑO 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: **HUGO ENRIQUE SANCHEZ FLORES**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

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

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

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : viernes 25 de octubre de 2024
- * Hora : 9:00 am

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

Regístrese. comuníquese y archívese.



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



RESOLUCIÓN N° 350-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 16 de agosto 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-9697** de fecha 26 de julio de 2024, del **Bach. HUGO ENRIQUE SANCHEZ FLORES**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

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

Que, el (la) **Bach. HUGO ENRIQUE SANCHEZ FLORES**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS POLICÍAS MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA, AÑO 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

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

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

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS POLICÍAS MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA, AÑO 2024**; presentado por el (la) **Bach. HUGO ENRIQUE SANCHEZ FLORES**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Sr. Luciano Aguilar Pinto
DIRECTOR

DISTRIBUCIÓN:
Decanatura



RESOLUCIÓN N° 182-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 29 de mayo 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-5872** de fecha 20 de mayo 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. HUGO ENRIQUE SANCHEZ FLORES**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS POLICÍAS MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA, AÑO 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

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

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

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS POLICÍAS MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA, AÑO 2024**; presentado por el (la) **Bach. HUGO ENRIQUE SANCHEZ FLORES**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



Dr. S. L. Flores Lucana
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)



CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS POLICÍAS MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA, AÑO 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS


1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	6%
2	Submitted to University of Dayton Trabajo del estudiante	1%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www2.mvr.usace.army.mil Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to Fundación Universitaria del Area Andina Trabajo del estudiante	<1%
6	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uss.edu.pe	



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO TESIS	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS POLICÍAS MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA, AÑO 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	HUGO ENRIQUE SANCHEZ FLORES
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	76861399
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-2328-132X
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	23901593
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6283-8832
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Sc. SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441



Datos de investigación	
Línea de investigación	Administración Pública (5909 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: Municipalidad Provincial San Román Juliaca País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Calle: Jáuregui 293.</p>  <p>https://maps.app.goo.gl/QNJQqCQbHshpcxwr6</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Abril 2024 – agosto 2024
URL de disciplinas OCDE	Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 Administración Pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00
https://purl.org/pe-repo/ocde/ford (concytec-pe.github.io) - Librería	

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo.....MU.60...ENRIQUE...SANCHEZ...FLORES.....identificado con DNI Nro. 76861399
en mi condición de egresado de:

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

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

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

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS
POLICÍAS MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE SAN ROMÁN - JULIACA, AÑO 2024

Asesorado por: Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

Es un tema original.

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

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

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

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

Juliaca 31 de OCTUBRE del 2024



FIRMA ASESOR



FIRMA TESISISTA



Huella



DEDICATORIA

Primero, le atribuyo esta dedicación a Dios, Universo, Vida y Salud por otorgarme las esperanzas y fuerzas de continuar mis propósitos, a mis progenitores Patricia Flores Suaquita y Fidel Evaristo Sanchez Endara y también a mi hermano Ruben Beda Sanchez Flores, por haber influenciado en mi vida y apoyarme a constituirme como persona y profesional apoyándome y motivándome a seguir adelante, y sobre todo a mi persona.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” Juliaca, a la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, asimismo a mi Asesor el Doc. Apolinar Flores Lucana, quienes hicieron posible el desarrollo de mi vida universitaria y formación profesional en este mundo.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCION	xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema.....	13
1.2. Formulación del Problema.	15
1.3. Justificación del estudio.	15

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general	18
2.2. Objetivos específicos	18

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación	19
3.1.1. Antecedentes Internacionales	19
3.1.2. Antecedentes Nacionales	21
3.1.3. Antecedentes Locales	23
3.2. Marco teórico	25



3.2.1. Clima organizacional 25

3.2.2. Dimensiones Del Clima Organizacional 26

3.2.3. Trabajo en equipo 29

3.2.4. Dimensiones de Trabajo en Equipo 30

3.3. Marco conceptual..... 33

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general 36

4.2. Hipótesis específica..... 36

4.3. Variables 36

4.4. Operacionalización de variables 38

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación 39

5.2 Método(s) de investigación 40

5.3. Tipo de investigación 40

5.4. Nivel de investigación..... 41

5.5. Diseño de investigación 42

5.6. Población y muestra 43

5.6.1. Población..... 43

5.6.2. Muestra..... 43

5.7. Técnicas e instrumentos 45

5.7.1 Técnica 45

5.7.2 Instrumento 45

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento 45



5.8.1. Confiabilidad.....	45
5.8.2. Validez	46
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos	46
5.10. Contratación de hipótesis.....	47
CAPÍTULO VI	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
6.1. Presentación de resultados	53
6.2. Discusión de resultados.....	60
CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA.....	66
ANEXOS.....	74
ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	75
ANEXO 2 MATRIZ DE DATOS	76
ANEXO 3 INSTRUMENTO (CUESTIONARIO).....	78
ANEXO 4 VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.....	80
ANEXO 5 EVIDENCIAS DE RECOJO DE DATOS	81



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables.....	38
Tabla 2	Medidas V1 y V2, simétrica.....	48
Tabla 3	Medidas D1 y V2, simétrica.....	49
Tabla 4	Medidas D2 y V2, simétrica.....	50
Tabla 5	Medidas de D3 y V2, simétrica.....	52
Tabla 6	Normalidad Kolmogorov - Smirnov	53
Tabla 7	Determina la correlación por medio de Rho de Spearman de V 1 con V 2 de los policías municipales del organismo estudiado, lapso 2024.	54
Tabla 8	Determina la correlación por medio de Rho de Spearman entre D1 con V2 de los policías municipales del organismo estudiado, lapso 2024.....	56
Tabla 9	Determina la correlación por medio de Rho de Spearman D2 con V2 de los policías municipales del organismo estudiado, lapso 2024.	57
Tabla 10	Determina la correlación por medio de rho de spearman entre D3 con V2 de los policías municipales del organismo estudiado, lapso 2024.....	59



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diagrama lógico del diseño correlacional del trabajo de investigación.....	43
Figura 2	Coefficientes de conexión.	54
Figura 3	Gráfico que Determina correlación entre V1 con V2 de los policías municipales del organismo estudiado, lapso 2024.	55
Figura 4	Gráfico que Determina la correlación entre D1 con V2 de los policias municipales, lapso024.....	56
Figura 5	Gráfico que Determina la relación entre D2 con V2 de los policias municipales, lapso 2024.....	58
Figura 6	Gráfico que determina correlacion entre la D3 con V2 de los policias municipales del organismo estudiado, lapso 2024.	59



RESUMEN

Este trabajo de investigación denominado tesis que manejo como objetivo general el de lograr encontrar alguna correlación existente entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los policías municipales del organismo estudiado en el lapso 2024, en la que calculó los datos obtenidos con metodologías de investigación de carácter cuantitativa, se implementó lo que viene a ser el método deductivo, de carácter aplicado con hallazgos de resultados a nivel correlacional, siendo el trabajo de naturaleza no experimental – transversal, lo cual se halló una población que consta de 60 policías municipales, como muestra fueron total de 52 a estudiar, se empleó la encuesta; con respecto al nivel, la confiabilidad del instrumento se realizó con un sistema en base al análisis estadístico denominado “Alfa de Cronbach”, el cual se logró encontrar el resultado de valor de $\alpha = 00,87$ siendo de valor de confiabilidad excelente, dando significado de gran aceptación al instrumento (cuestionario) para el desarrollo de esta tesis, y como resultados se halló la correlación con un valor de 00,662 (66,20%) que se pudo obtener mediante el análisis estadístico de Rho - Spearman y también el p – valor con 00,000, siendo menos al α de 00,05, hallado por la Tau b de Kendall, donde alcanzó así a la conclusión de que la V1 y la V2 de los policías municipales del organismo estudiado en el lapso del 2024; guarda magnitud significativa entre sí.

Palabras clave: Clima organizacional, trabajo en equipo, liderazgo, relaciones interpersonales y cooperación.



ABSTRACT

This research work called thesis that I handle as a general objective to find some existing correlation between the organizational climate and the teamwork of the municipal police officers of the organization studied in the period 2024, in which the data obtained with quantitative research methodologies was calculated, what is implemented is the deductive method, of an applied nature with findings of results at a correlational level, the work being of a non-experimental - transversal nature, which found a population consisting of 60 municipal police officers, as a sample there were a total of 52 to study, the survey was used; Regarding the level, the reliability of the instrument was carried out with a system based on the statistical analysis called "Cronbach's Alpha", which managed to find the result of $\alpha = 00.87$ being an excellent reliability value, giving meaning of great acceptance to the instrument (questionnaire) for the development of this thesis, and as a result the correlation was found with a value of 00.662 (66.20%) that could be obtained through the statistical analysis of Rho - Spearman and also the p - value with 00.000, being less than the α of 00.05, found by Kendall's Tau b, where it thus reached the conclusion that the V1 and V2 of the municipal police officers of the organization studied in the period of 2024; keep significant magnitude between them.

Keywords: Organizational climate, teamwork, leadership, interpersonal relations and cooperation.



INTRODUCCIÓN

El Clima Organizacional se entiende a un lugar donde todo laborante percibe en su entorno de manera que este afecte en ciertos aspectos y el Trabajo en Equipo es la forma dinámica en la cual los trabajadores colaboran entre sí para lograr a alcanzar determinados objetivos.

Capítulo I, se hizo el reconocimiento del problema estudiado y ciertas características de ella.

Capítulo II, se estableció la claridad del objetivo general y específicos.

Capítulo III, se logró desarrollar toda la teoría general del presente trabajo, conformada por el análisis de los trabajos anteriores en panorama a la investigación, definiendo conceptos bajo el manejo de teorías dentro de un marco y estableciendo algunas definiciones en el marco conceptual.

Capítulo IV, se manejó la hipótesis de representación general y las concretas.

Capítulo V, fue desarrollado el procedimiento metodológico de la investigación logrando ver de qué es un estudio con inclinación cuantitativa, donde se indago de forma estadística con los datos obtenidos, trabajo de carácter no experimental – transversal, investigación que ayudó a comprender el panorama en el que se desarrollan estas variables dentro de esta entidad pública, trabajo de carácter tipo básico y manejando la búsqueda del nivel correlacional de estas variables presentadas para poder determinar el tipo de relación que manejan.

Capítulo VI, se observó los resultados estadísticos obtenidos, la importancia de las hipótesis y su objetividad, hallados con un valor del 95% de significancia y con un 05% de margen de error, realizado con el análisis de Alfa de Cronbach, p - valor = 00,00 siendo menor al 00,05 en significancia; contando con tablas y figuras que ayudan a comprobar la correlación y su nivel con una magnitud de coeficiente establecida por Pearson, logrando descubrir su nivel de relación que se trabajaron en contexto del trabajo de tesis aplicada a policías municipales provenientes del organismo de estudio en el lapso 2024.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.

El Clima Organizacional desde la perspectiva a nivel mundial es una de las bases estregas que otorgan delantera en las entidades de manera que estos puedan llegar al auge del éxito en su productividad si resulta que esta misma, está dentro de un panorama favorable para quienes laburan dentro la entidad.

La época contemporánea, da sentido del clima organizacional ha evolucionado significativamente, transformándose en un dominio de conocimiento que exhibe una notoria sensibilidad hacia las particularidades inseparables a las organizaciones y su contexto envolvente. Este fenómeno refleja la complejidad y la interconexión de componentes donde incide dentro del clima laboral, destacando importancia de comprender y abordar de manera integral las diversas dimensiones que impactan en la experiencia de los individuos dentro de una organización. La sensibilidad del campo del clima organizacional hacia estas características es crucial para identificar, lograr acrecentar destrezas efectivas que siembren el lugar de labor positivo, favorezcan el bienestar de los laboradores para incrementar las practicas organizacionales en su conjunto (Chiavenato I. , 2009, pág. 9).

Examinar el clima organizacional a nivel nacional en el Perú implica estudiar sus diversas dimensiones, las cuales están vinculadas con una sensación de pertenencia hacia



la empresa, generando percepciones que afectan tanto al individuo como al grupo, y que en última instancia contribuyen a la formación del entorno en panorama laboral (Litwin & Stringer, 1968)

Ligar el trabajo en equipo dentro de una entidad, es carente encontrarla en muchos de estas empresas públicas o privadas, donde el ente no da la prioridad a sus colaboradores que son sus trabajadores en el desenvolvimiento y realización de su labor, como consecuente estos no realizan sus labores de manera conjunta, causando un tipo de efecto en el clima laboral y efectuando resultados poco favorables y afectando su competitividad en el panorama mundial.

Las entidades de hoy en día empiezan a tomar importancia en el tema de trabajado en equipo, ya que están lograr percibir logros con mejores resultados, donde el protagonismo cae sobre el trabajador y su desenvolvimiento en su labor de forma conjunta viendo señales de superación y un mejor rendimiento con un ambiente laboral más rentable y renovable a comparación de los climas laborales ambiguos.

En el Distrito de Juliaca dentro de su panorama como entidad Publica siendo esta la Municipalidad, se ve que los trabajadores solo buscan abocarse a lo que rigüe en sus contratos encontrándose con limitaciones o dejando de lado el desarrollo del buen clima laboral con relación al trabajo en equipo entre sí, donde la entidad no da prioridad a la percepción del desarrollo de sus trabajadores, se sabe que el trabajo en equipo mejora de forma retroalimentativa entre los mismo y da mejores resultados, como comenta el autor (Jaramillo Solorio, 2012, pág. 38) “Los laboradores que integran equipos se sienten impulsados por la oportunidad de colaborar con sus colegas en la optimización de los sistemas y procedimientos de la entidad, de igual manera en la resolución de diversos retos”.

Trabajar todos en agrupación es sinónimo de mejora, éxito y superación, en una generación de alta competitividad como lo es hoy en día.

Formulación del Problema.

Problema general

- ¿Cuál es la Relación del Clima Organizacional y el Trabajo en Equipo de los Policías Municipales de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, Año 2024?

Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación del Liderazgo y el Trabajo en Equipo de los Policías Municipales de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, Año 2024?
- ¿Cuál es la relación de las Relaciones Interpersonales y el Trabajo en Equipo de los Policías Municipales de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, Año 2024?
- ¿Cuál es la relación de la Cooperación y el Trabajo en Equipo de los Policías Municipales de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, Año 2024?

Justificación del estudio.

Justificación teórica

Este estudio del clima en las organizaciones y el trabajo desarrollado en equipo entre miembros de los policías municipales del organismo de estudio del lapso 2024, se basa en teorías que enfatizan la relevancia de un entorno de labor positivo y cooperación para adquirir metas compartidas. Desde perspectivas de la presunción referente a clima organizacional, se reconoce un ambiente laboral favorable influye en la estimulación,



responsabilidad y gusto complaciente de los laboradores, aspectos esenciales en desempeño efectivo y la retención del talento en el ámbito policial. De manera similar, la teoría del trabajo en equipo resalta significación de colaboración y sinergia entre individuos en contexto de elementos fundamentales para abordar desafíos y resolver problemas de manera efectiva, lo cual es crucial en el contexto de la seguridad pública. Esta investigación busca integrar estas teorías para comprender cómo el ambiente laboral y la colaboración influyen en eficacia operativa y adecuación del servicio proporcionado por los Policías Municipales, contribuyendo así al desarrollo de estrategias de gestión que susciten un ambiente de trabajo favorable y una mayor efectividad en la labor policial.

Para (Martín, 1994) en algunas de las fuerzas policiales municipales, se está adoptando cada vez más el enfoque de trabajar en equipos como una herramienta efectiva para facilitar vías de transformación internamente en la organización. Esto también facilita una utilización más eficiente del talento y conocimiento de los miembros.

Justificación Práctica

La exploración referente con clima en las organizaciones y el trabajo contemplado en equipo de los Policías Municipales pertenecientes al municipio de estudio, tuvo como propósito mejorar efectividad y armonización de actividades policiales. Al estudiar cómo el entorno profesional afecta la comunicación, disposición de fallos y medidas ante problemas, como otros aspectos internos desarrollados en el panorama entre los policías, podremos ayudar a esta institución ya que ellos posteriormente podrán identificar prácticas y herramientas que promuevan un mejor trabajo en equipo. Esto se traducirá en una respuesta más eficiente ante situaciones de emergencia y una mayor seguridad para ciudadanos.

Justificación Metodológica



Esta exploración utilizó un enfoque cuantitativo mediante una encuesta para analizar la V1 y V2 de los policías municipales pertenecientes al municipio de estudio. Este método nos permitirá recopilar datos numéricos y establecer relaciones entre variables, proporcionando información objetiva sobre la percepción de los policías. La metodología no experimental se adapta a la realidad policial y nos ayudará a comprender y describir fenómenos existentes sin intervenir directamente. Esta estrategia nos permitirá obtener resultados generalizables y aplicables para mejorar la gestión policial en la provincia.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

- Identificar la relación del Clima Organizacional con el Trabajo en Equipo de los Policías Municipales de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, Año 2024.

2.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación del Liderazgo con el Trabajo en Equipo de los Policías Municipales de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, Año 2024.
- Identificar la relación de las Relaciones Interpersonales con el Trabajo en Equipo de los Policías Municipales de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, Año 2024.
- Identificar la relación de la Cooperación con el Trabajo en Equipo de los Policías Municipales de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, Año 2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

En el panorama contextual Internacional, Nacional y Local existe una variedad diversa de trabajos de indagación relacionado a la presente investigación, pero con diferentes análisis, ya que el enfoque de aplicación del tema es dada en diferentes rubros pero con la similitud del trabajo con personas en entidades, ya sean públicas o privadas con respecto a lo que viene siendo el eje central de esta investigación sobre tema de lugar el clima en las organizaciones y el trabajo ejecutado en equipo, siendo un tema en relevancia sobre estos tiempos de competitividad, mejora y superación de las entidades, empresas, organizaciones, compañías que trabajan con personal que presta servicios a la ciudadanía, sean de los tipos con similitud a al cargo de perfil de Policías Municipales en el sector público o similares servicios.

3.1.1. Antecedentes Internacionales

Laje & Palomino (2019) que estableció como objetivo el de analizar en qué cualidad el lugar de labor puede influir en el progreso grupal laboral de una organización; ejecutando la investigación con la búsqueda de información, de metodología documental y descriptiva, lo cual como resultado demuestra y concluye que se establece una conexión



importante entre el clima de labor y equipos ejecutando trabajos, en existencia de desafíos puede afectar negativamente el desempeño y la cohesión entre los colaboradores.

Chile (2023) se estableció el objetivo establecer relación del clima en organización y desempeño de labor en colaboradores en la compañía NEWBRAS Cía. Ltda.; teniendo como metodología de investigación el enfoque empírico – analítico, de carácter correlacional – descriptivo, siendo a su vez no experimental – transversal, donde como resultado se consiguió un $\alpha = 0.94$; por cual aplicó la comprobación denominada Rho – de Spearman. Llegando la conclusión de guardar correlación de carácter fuerte de clima organizacional con desempeño laboral.

Lizarazo (2019) maneja como objetivo saber de buena tinta la magnitud de clima en la organización y satisfacción en la labor llegan a pronosticar ejercicio en docentes sobre organismos estatales de la localidad de Bucaramanga; donde se emplea una técnica cuantitativa de diseño no experimentación, con tipo correlativo; en la cual se obtuvo como resultado en el análisis que se hizo, se logró ver que la satisfacción en el trabajo y el clima en la organización expusieron casi la mitad del rendimiento laboral. Esto sugiere atribución de carácter positivo y significativo en el ejercicio, según valores obtenidos en la regresión múltiple; llegando a la conclusión de que mientras más sea la complacencia laboral, aumentará el nivel laboral de disponibles de estas instituciones de educación en el lugar Bucaramanga, Colombia.

Casillas & Yanza (2023) trabajo de indagación que está orientada al objetivo de señalar que trabajo en conjunto o equipo apoya la mejora del desenvolvimiento de capacidades en plana docente; donde se aplica una metodología de carácter mixto, siendo cualitativa y cuantitativa, donde utilizo la técnica científica y también experimental, aplicando cuestionarios para recolección en información y datos, como encuestas y entrevistas, demostrando mediante resultados y concluyendo que trabajar juntos en



equipo otorga asistencia a los profesores y plana de alumnado a usar sus destrezas y recursos para un aprendizaje más significativo. Trabajar con varios miembros resalta las capacidades del educador en diferentes situaciones.

Araya & Dalorzo (2020), tienen como objeto estudiar la conexión sobre el trabajo contemplado en equipo y regulación de emociones de 03 sujetos competitivos en Orientación, laboran en centros de nivel primario en Heredia, aplicando metodología de carácter cualitativo, usando el cuestionario y las entrevistas, y entre los resultados clave y conclusiones, se destaca la poca relevancia que la población estudiada da a la regulación emocional con la variable trabajo en equipo en su día a día, y cómo esto afecta sus actividades.

3.1.2. Antecedentes Nacionales

Dueñas (2021) manifiesta su objetivo de establecer el nivel correlación sobre clima en la organización y trabajo ejecutado en equipo que se da por colaboradores en nosocomio del Hospital de la ciudad de Quillabamba, 2021; aplicando la metodología cuantitativa, a nivel descriptivo correlativo, de carácter que no conlleva experimentación, con recaudación de datos por el instrumento del cuestionario produciendo una conexión débil asociada a las variables estudiadas (similitud de Rho de Spearman: 0.322). El clima organizacional fue de proporciones negativas (95.8%) y la variable de trabajo en equipo, regular (47.9%). Concluirse que mejorar el clima organizacional incrementa un 32% la calidad del trabajo en equipo.

Taipe (2022) tiene de objetivo comprobar la correlación del trabajo contemplado por equipo y ambiente en la organización del ente, Gestión en Servicios Ambientales S.A.C., usando técnica cuantitativa, descriptivo correlativo de carácter que no lleva experimentación de característica transversal, usando el arte de encuesta y el



instrumento cuestionario; teniendo de resultados relación de grado significativa entre variables del estudio propuesto y esta última a su vez relación con sus dimensiones establecidas en el estudio, llegando a la conclusión, mejorando la colaboración grupal implica optimizar el ambiente organizacional.

Condori (2022), tiene el objetivo principal de entablar una conexión sobre, ambiente de la organización y trabajo contemplado en equipo, por colaboradores de salud en el 2022; teniendo como metodología con dirección cuantitativa, de características no experimentales, siendo descriptivo correlacional y de panorama transversal; donde los efectos muestran que quienes laboran dentro del sector de salud POLPOL Santa Rosa, Cusco en 2022, clima organizacional con el trabajo en equipo están directamente conectados donde son significativos. Esto se ve en la observación de similitud de Spearman, donde se sacó valor 00.728, señalando una alta similitud entre estas variables. En conclusión, niveles altos de clima organizacional se relacionan con amplias perspectivas de colaboración grupal.

Lapa (2020), maneja como objeto establecer conexión sobre lo que es trabajo desarrollado en equipo y clima en la organización, en el municipio de Huanta, periodo 2019, donde uso la metodología de investigación con características cuantitativa, del tipo aplicada, con horizonte descriptivo – de nivel correlativo, panorama de no experimentación – y situación transversal, usando cuestionario, donde se obtuvo como resultados y conclusiones de que hay una analogía continua entre ambas variables. Un 40.00% de administradores considera la colaboración en grupo como regular, y 37.10% percibe el clima organizacional de la misma manera. El nivel de similitud en Rho es 00.888, indica una alta dependencia entre estas. Además, con probabilidad errónea que



fue muy baja ($p = 0.000$), por lo que se confirma la relación entre ambas según los resultados obtenidos.

Carhuancho (2019), maneja su objetivo siendo el de determinar el trabajo ejecutado por equipo y el desarrollo en organización en desarrollo sobre planeamiento del poder Judicial en la ciudad de Junín, durante el 2018; aplicando la metodología con características, correlacional causal, de forma no experimental, utilizando a su vez los cuestionarios, obteniendo los resultados mediante el estudio estadístico muestra una dependencia débil (Rho de Spearman = 0.372) entre la colaboración en grupo y el crecimiento organizativo, con un paralelismo significativo menor a 0.05. Como el valor significativo fue menor que 0.05 y correlación entre la colaboración del grupo y el desarrollo organizativo es débil, consintiéndose a hipótesis alterna y rechazando la hipótesis derogada; y ultimando coexistencia de asociación escasa significativa entre lo que la colaboración de equipo y desarrollo organizativo dentro de la Corte Superior de Justicia en Junín.

3.1.3. Antecedentes Locales

Quispe, (2023), plantea su objetivo de comparar la correlación que se da entre en trabajo ejecutado en equipo y clima de organización dentro por Hure's Contratistas y servicios del distrito de Juliaca, 2023; en el cual su metodología calculó mediante obtención de recolección de datos cuantitativamente, siendo de características aplicada, deductiva, correlacional con diseño transversal – no experimental, usando la encuesta mediante el cuestionario, donde los resultados muestran una relación del 61.10% según Pearson, con un P-valor de 0.033, que es inferior a Alfa de 0.05 estudiado con Taub de Kendall. Se concluye con una conexión altamente significativa de variables.



Ponce (2019) tiene el primordial objetivo de comprobar la correlación que coexiste entre clima de organización y satisfacción en labores de plana docente de universidad nacional del Altiplano de la ciudad de Puno, 2018; utilizando la metodología deductiva, con características descriptivo correlacional, no experimental, transeccional, de dirección cuantitativa; usando también la encuesta aplicada por medio de los cuestionarios, donde efectos exponen que las conexiones interpersonales y el compromiso institucional están moderadamente relacionados con variable satisfacción laboral. La filiación e identidad institucional tienen una relación alta con la satisfacción laboral. Por otro lado, las relaciones políticas tienen una relación débil y negativa con la satisfacción laboral. En general, el buen ambiente laboral está fuertemente relacionado con la satisfacción en el trabajo. Llegando a la conclusión de que tener buenas relaciones con colegas, compromiso con el trabajo y sentirse identificado con la organización hace que estemos más contentos en el trabajo. Al contrario, tener malas relaciones políticas puede disminuir nuestra satisfacción laboral. En resumen, un buen ambiente universitario hace más felices a la plana docente trabajando.

Araujo (2023), maneja como objetivo de hallar similitud sobre clima en la organización y desempeño en la labor de administradores municipales en San Román – Juliaca, 2023; donde su técnica manejada es de calidad cuantitativa, de carácter aplicada, sentido deductivo, correlacional, forma no experimental - transeccional, utilizando cuestionarios, nivel de confianza e instrumento como encuesta, y obteniendo resultados analizados con Rho de Spearman donde demuestra que guarda una relación del 64.40% entre ambas variables, concluyendo de que desarrolla relación significativo.

Ramírez (2022), en dirección al objetivo de estudiar cómo se correlaciona el trabajo colaborativo de la plana educativa con practica formativa- pedagoga en I. E.



denominada Corazón de María que está en el distrito de Chuquibamba; donde la metodología es cuantitativa, , deductivo, correlacional, no experimental y con uso de la encuestas aplicada a través de los cuestionarios, donde a modo derivación se halló que gran parte de plana docente trabaja grupalmente, que el desenvolvimiento didáctico-pedagogo fue de naturaleza normal, concluyendo con coexistencia de carácter significativa y positiva entre estas variables estudiadas, deduciendo de que cuando aumenta el trabajo en equipo también aumentara el desenvolvimiento didáctica-pedagoga, siendo así de calificación buena.

Paredes (2022) maneja el objetivo de estudiar la conexión que coexiste entre la motivación en grupos de trabajo con el rendimiento docente, aplica plan cuantitativo, de forma deductiva- inductiva, con inclinación científica, analítica, metodológica y estadística, usando el cuestionario para la encuesta, donde obtuvo como resultado con margen de error del 00.5% con su horizonte significativo, confiabilidad 95.00%, consumando a coexistencia significativa entre sí.

3.2. Marco teórico

3.2.1. Clima organizacional

Chiavenato I. (1999) describe como al ambiente interior que esta coexiste entre los colaboradores de una empresa. Este entorno está angostamente conectado con la calidad motivacional de laburadores y se refiere concretamente a los rasgos motivacionales del ambiente de labor, queriendo referirse, a aquellos aspectos dentro de la empresa donde estimulan desemejantes modelos motivacionales entre colaboradores. Un ambiente organizacional positivo es caracterizado en compensar necesidades particulares y realzar moralmente a los colaboradores, por lo lado, negativamente no

alcanza complacer dichas carencias. El ambiente organizativo influye de manera significativa en la escala de estimulación de los individuos, como también, la estimulación de los laboradores influye en el clima de la organización (págs. 84-86).

En concordancia con Ramos (2012) el clima dentro de una organización es un elemento fundamental del bienestar en el trabajo y afecta significativamente cómo se comportan los empleados y cuán productiva es la empresa.

Menciona Méndez (2006) en relación al tema de clima organizacional lo siguiente. El concepto surge de propia dinámica de una empresa y de su búsqueda por abordar situaciones como la insatisfacción, el malestar interno, los conflictos, las quejas y otros indicadores que influyen en la interacción social dentro de la organización. Esto brinda a los líderes empresariales la oportunidad de tomar decisiones respecto a los desafíos que impactan el ambiente laboral en su empresa de manera específica.

Conceptualiza Sandoval (2021), Como Clima Organizacional La recepción del ambiente en la labor dentro de integrantes de una organización, que abarca aspectos como infraestructura organizativa, la manera de liderazgo, interacción interna, estimulación y galardones, mantiene efecto significativo internamente en la conducta e interés de los individuos. Es decir, la manera en que quienes laboran reciben estos elementos del contorno laboral influye de manera directa en cómo se comportan y en su desempeño dentro del ente.

3.2.2. Dimensiones Del Clima Organizacional

✓ Liderazgo

Rodriguez (2015) El liderazgo abarca una serie de acciones y comportamientos que tienen como objetivo principal persuadir en conductas



y las acciones de individuos. Esto puede manifestarse de diversas formas, como la inspiración, la dirección, la motivación y la guía, con el fin de alcanzar metas comunes o lograr cambios positivos en un grupo o una organización. En su esencia, el liderazgo implica la capacidad de inspirar y movilizar a otros hacia un propósito compartido, mediante comunicaciones efectivas, el alza en decisiones estratégicas y ejemplo personal.

Hutchinson (2014) alude como un grupo de habilidades y aptitudes que un individuo posee para interferir en cómo otros sujetos actúan, ya sea individualmente o en un grupo. Esto implica motivarlas para que laburen entusiasmados hacia el lucro en metas y objetivación específica, utilizando estrategias en manejo y dirección para asegurar un desempeño efectivo y eficiente.

Para Calderón (2020) El liderazgo se puede describir como algún proceso psicosocial que está vinculado a la estructura jerárquica y a las relaciones dentro de las organizaciones. Este proceso tiene efecto gradual en la manera en que los individuos interactúan entre sí, contribuyendo a la transmisión de la cultura organizacional. Además, el liderazgo influye en la manera en que los sujetos acojan en referente a su propio futuro y se relacionan consigo mismos en ese contexto.

✓ **Relaciones Interpersonales**

Para los citados Méndez & Ryszard (2015) Las conexiones interpersonales son el fundamento crucial para que los individuos se relacionen y se conecten entre sí. Estas relaciones no se restringen a un solo lugar, sino que se forman en diferentes entornos como la escuela, la familia,



el ámbito social y el trabajo. Desde temprana edad, estamos inmersos en situaciones que implican estas relaciones, las cuales tienen un gran impacto en nuestro crecimiento y desarrollo personal.

Según Brianza (2022) se trata de la forma en que dos o más sujetos se relacionan, apoyándose en impresiones, sensaciones, importancias y acciones sociales. Estas relaciones son fundamentales para la vida en comunidad.

Moreno & Perez, (2018) lo que son las relaciones interpersonales es sinónimo fundamental en la convivencia humana, donde se forman entre dos o más individuos y constituyen un elemento esencial en aspectos de vida en convivencia sociativa. En algún escenario sociocultural, las personas interactúan entre sí, lo que les brinda la oportunidad de conocer a otros y también de profundizar en su autoconocimiento.

✓ **Cooperación**

Pero también Equipo editorial, Etecé (2021) menciona que, en el contexto de la colaboración, nos referimos a un concepto ampliamente aplicable en variedades espacios de la vida humana, que relaciona con combinación de esfuerzos entre múltiples individuos o grupos con el fin de lograr un objetivo compartido, del cual todos obtienen posteriormente beneficios.

Ahora la UNICEF. América Latina y el Caribe (2020) menciona que la cooperación posiciona como una destreza fundamental en la existencia humana, describiendo la acción o desarrollo de laborar en conjunto con el objetivo de alcanzar una meta compartida o obtener beneficios recíprocos. Esta práctica evidencia la aptitud para trabajar de manera eficiente y cordial



con distintos individuos o grupos, estableciendo acuerdos, generando consensos para realización de decisiones, asumiendo compromisos conjuntos dentro de actividades colaborativas, reconociendo ideas con aportes únicos en cada persona, todo ello en base a una sólida identidad personal.

Cabe resaltar que (Hall, 1983, p.353 citado por Mujica de López, 2001, p.5) define el concepto de la cooperación siendo para el “proceso en el que las entidades trabajan para lograr sus convenientes metas, conservando su independencia, mientras que también enfocan sus acciones en alcanzar resultados en común.”, donde es relevante trabajar juntos queda clara en este contexto, destacando la necesidad de la cooperación para lograr resultados productivos de manera colaborativa.

Y como ultima definicion Marín (2021) hace referencia a la cooperación como la colaboración recíproca entre personas con el propósito de lograr un objetivo compartido. Cada participante contribuye con recursos como capital o esfuerzo laboral al proceso de la cooperación.

3.2.3. Trabajo en equipo

Se comienza a definir con Valverde, Ayala, Pascua, & Fandiño (1989); El equipo laboral como un grupo organizado y enfocado en alcanzar un objetivo conjunto, conformado por un pequeño conjunto de individuos que asumen roles y responsabilidades según sus medios y capacidades, para guiar el proceso psicosocial del colectivo en un panorama caracterizado con respeto y confianza mutua.

Ayuda a diferenciar el Trabajo en equipo y equipo de trabajo Rivas (2010) diciendo lo siguiente:

Trabajo en equipo, abarca el compuesto de maniobras, métodos y orientaciones empleados por un conjunto de sujetos para adquirir objetivos establecidos, en otras palabras, más simples serían aquellas formas en que un grupo de personas trabaja juntas para lograr sus objetivos.

Equipo de Trabajo es, una composición de individuos designados o que se asignan a sí mismos según sus habilidades y capacidades específicas, con la intención de obtener un objetivo específico bajo supervisión de un coordinador.

Trabajo en Equipo es esencial para hallar propósitos en una compañía, para lograrlo es esencial cultivar un entorno laboral favorable que permita el desarrollo óptimo de los laboradores a panorama individual como en equipo. QuestionPro (2016).

Acota también Durán (2018) que es “Un grupo de sujetos que se conciernen entre sí, experimentan diferentes emociones y reparten objetivos que orientan sus acciones. De manera natural, instituyen normas y roles intrínsecamente grupal.”. Nos hace entender que son un conjunto de sujetos que corresponden entre sí, con diferentes emociones, comparten metas que los guían en lo que hacen. Naturalmente, crean reglas y responsabilidades dentro del grupo.

3.2.4. Dimensiones de Trabajo en Equipo

✓ Roles Laborales

Para poder adquirir roles laborales determinados, anticipadamente los empleados tienen la capacidad de ajustar algunas conductas previamente



establecidas, configurando así su rol o papel laboral de acuerdo con sus características individuales.

Para el centro de estudios Universidad de Barcelona (2023) Los roles en un equipo laboral son las funciones que cada individuo cumple dentro de su ambiente profesional en el desenlace de descubrir metas instituidas en el grupo. Estos roles se fundamentan en las expectativas de conducta que se tienen hacia cada persona dentro del contexto laboral. Como ejemplo de ello sería de considerar a un equipo de ventas en una tienda. En este equipo, podrías tener roles como el vendedor principal, encargado de atender a los clientes y cerrar ventas; el asistente de ventas, que ayuda en tareas como organizar el inventario y mantener la tienda ordenada; el cajero, responsable de cobrar a los clientes y gestionar las transacciones; y el gerente de tienda, quien supervisa las operaciones y toma decisiones clave para el negocio. Cada rol presenta compromisos concretos y contribuye con funcionamiento exitoso de la organización.

Sim embargo se maneja también otro concepto como lo definen Catalano, Avolio de Cols, & Sladogna (2004) de que representan un conjunto de tareas que están organizadas y conectadas de manera lógica y coherente. En esencia, se trata de un sistema que, con el propósito de alcanzar un resultado específico, divide de manera racional todas sus actividades en funciones o subfunciones.

✓ **Comunicación**

Para Camacho (2023) La comunicación representa el elemento central en la estructura de cualquier equipo laboral ya que, por medio de esta, los integrantes del equipo intercambian datos, propuestas y perspectivas,



posibilitando así una unión de acciones y la alza en decisiones de conjunto. Como ejemplo claro de ello sería en un equipo de cocina, la comunicación es esencial, los chefs y ayudantes se comunican constantemente para coordinar los tiempos de cocción, compartir recetas y asegurarse de que cada plato se prepare correctamente. Esto les permite trabajar de manera eficiente y garantizar la calidad de los alimentos que sirven.

También aporta Fernandez (2022) diciendo "La comunicación implica compartir información donde es un accionar humano que crea vínculos entre las personas.". Aplicando el concepto en un ejemplo en base al contexto sería en el trabajo policial, la comunicación es esencial ya que, por ejemplo, cuando se enfrentan a una situación de emergencia, los policías deben intercambiar información de manera clara y precisa entre ellos y con otros servicios de emergencia, como el departamento de serenazgo, inspectores, bomberos o la ambulancia.

Ahora si bien también Fernández (2022), la comunicación es un camino complicado que es afectado por una multiplicidad de componentes, como cultura, la cercanía entre las personas que se comunican y sus estados emocionales. Incluso con los contrastes que consigan hallarse sobre los individuos, coexisten aspectos comunes que permiten que se ejecute a la comunicación de carácter efectiva. Estos elementos compartidos son fundamentales para que la comunicación sea exitosa, ya que facilitan la interpretación e intercambio de conocimientos de los interlocutores.



✓ Motivación

Comenzando con Bernardi (2015) señala que “La motivación es el motor y la dedicación que se ponen para alcanzar una aspiración o un objetivo. (...) son todos los elementos que generan comportamientos, incluyendo factores biológicos, psíquicos, sociales y culturales.” (p.13-14)

Ahora para Garcia, Londoño, & Ortiz (2016) la motivación es ese impulso que lleva a alguien a hacer ciertas cosas que son beneficiosas tanto para ellos como para la empresa. Es como una herramienta clave que se usa mucho en las organizaciones cuando se quiere que los empleados trabajen mejor. Les da la oportunidad de hacer su trabajo de la manera esperada, cumpliendo con sus responsabilidades de manera efectiva.

Para entender las motivaciones UpSapin (2018) menciona y se interpreta la motivación intrínseca y extrínseca entendiendo lo siguiente: La intrínseca se reseña a la motivación que germina dentro de los individuos y en ese este tipo de motivación, la empresa no tiene influencia directa; y la extrínseca se refiere a la motivación desarrollada por el trabajo impulsado por elementos externamente relacionadas al individuo, tal suele ser el ampliación de sueldo como también reconocimiento frente al público. Es en este espécimen de motivación en que empresas puede intervenir, utilizando distintas técnicas para incentivar la motivación de los empleados.

3.3. Marco conceptual

Autocrítico

Se entiende como autocrático a un modo de liderazgo donde una persona tiene la autoridad y toma lograr decisiones de manera unilateral, sin



reflexionar las opiniones de los demás, donde se concentra todo el poder en el líder y no busca el aporte del equipo, puede ser útil en situaciones que requieren decisiones rápidas y firmes, a menudo desanima a los empleados y puede crear un clima de trabajo tenso y restrictivo.

Democrático

Se percibe a un estilo de liderazgo donde las decisiones se toman de manera conjunta, envolviendo a todos los miembros del grupo; en este enfoque, se valoran las opiniones de todos y se promueve la igualdad y la colaboración, con el fin de llegar a acuerdos colectivos y fomentar un sentido de pertenencia y compromiso entre los participantes y la entidad para la cual trabajan.

Organización

Se entiende como a un grupo de individuos donde colaboran con si mismos, de forma estructurada donde adquieren objetivos en común; donde estas entidades tienen una variación de propósitos y tamaños, influenciados internamente por jerarquías y roles concretos donde logran coordinar actividades sus recursos de modo eficiente.

Moderador

Se entiende como aquel que lograr guiar y coordinar una conversación, discusión, reunión, u otro donde implique el intercambio de ideas; lo cual su función esencial es de mantener el orden, todo se siga con reglas y gestionando el tiempo, las intervenciones de los participantes, proporcionando así un equilibrio y fluidez en una comunicación durante eventos específicos.



Creatividad

Es la capacidad de imaginar soluciones únicas y nuevas, logrando ver las cosas desde una nueva perspectiva; combinando ideas con innovación y originalidad para enfrentar desafíos e instituir cosas nuevas.

Relacionista

Es aquel quien d facilidad y agiliza la gestión de conexiones entre la organización y sus diferentes públicos, clientes, empleados, administrados, y medios, construyendo una buena reputación a la imagen de la organización y relaciones sólidas que maneja esta.

Asertividad

Es el talento de anunciar pensamientos y exigencias en modo claro y con respeto, sin ofender los derechos de otras personas ni dejarse llevar por ellos, expresándose de manera considerada y con respeto es la esencia del asertivid



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

- La relación del Clima Organizacional con el Trabajo en Equipo en los Policías Municipales de la Municipalidad Provincial de San Román Juliaca 2024 es significativa.

4.2. Hipótesis específica

- La relación del Liderazgo con el Trabajo en Equipo de los Policías Municipales de la Municipalidad Provincial de San Román Juliaca 2024, es significativo.
- La relación de las Relaciones Interpersonales con el Trabajo en Equipo de los Policías Municipales de la Municipalidad Provincial de San Román Juliaca 2024 es significativo.
- La relación de la Cooperación con el Trabajo en Equipo de los Policías Municipales de la Municipalidad Provincial de San Román Juliaca 2024 es significativo.

4.3. Variables

V 1

clima organizacional



Dimensiones

- D1-liderazgo
- D2-relaciones interpersonales
- D3-cooperación

V 2

trabajo en equipo

Dimensiones

- D4-roles laborales
- D5-comunicación
- D6-motivación

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1 Operacionalización de variables

Variable	Enunciación	Dimensión	Indicadores
V.1 Clima organizacional (Chiavenato I. , 2011)	“alude al panorama íntimo asociado a miembros de una organización, con relaciones intrínsecas de grado de motivación en sus integrantes”.	D1-liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • autoritario • participativo
		D2-relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • interacciones • amistades • Confianza
		D3-cooperación	<ul style="list-style-type: none"> • apoyo • trabajo en conjunto
V.2 Trabajo en equipo (Cardona & Helen, 2006)	“demanda ejercicio de aptitudes fundamentales, como pasivo y activo <i>feedback</i> , ser acomodaticio y agenciar apropiadamente el tiempo.”.	D4-roles laborales	<ul style="list-style-type: none"> • moderativo • creativo • relacionista
		D5-comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • comunicación ascendente • comunicación descendente
		D6-motivación	<ul style="list-style-type: none"> • interna • externa

Nota: Clima organizacional definición del autor (Chiavenato I. , 2011) & trabajo en equipo del autor (Cardona & Helen, 2006).



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

Dirección metodológica adoptada fue cuantitativa, dado que esta elección estratégica permitirá la ejecución efectiva y exitosa de nuestro trabajo de investigación.

Este enfoque en relación a lo que indica Otero (2018) se centra en cuantificación de cifras, utilizando la observación para recolectar información y analizarla a fin de replicar a preguntas de esta exploración. Se basó sobre estudios descriptivos, lo cual se derivan de acumulación y sondeo de datos, también la producción de continuidad y resumen de números de sujetos. Trazando el dilema de tesis concreto como claro, seguida de preguntas de indagación dirigidas a aspectos particulares. Después de establecer el problema, efectúa una exploración referente a literatura existente, conocida como revisión bibliográfica.

Y con ello aporta también Sampieri, (2014) “Emplea recopilación de datos para verificar hipótesis a través de cálculos numerales y observación estadística, con el objetivo de establecer patrones de conductas y aceptar suposiciones” (pág. 4).



5.2 Método(s) de investigación

Uno de los rasgos de la Inventiva Cuantitativa que se eligió, esté relacionada a un método Hipotética – Deductiva, ya que Palacios (2006) nos dice que “Las inventivas inductivas y deductivas persiguen propósitos distintos. (...) El enfoque deductivo suele estar relacionado con la exploración cuantitativa”.

Para este método, de Franco & Solórzano (2020) nos mencionó que: Se sigue una secuencia lógica y organizada que parte de exploración del problema, seguida por la inspección exhaustiva literaria y observación a teorías relevantes. Se formulan hipótesis basadas en este análisis y se desarrolla una metodología detallada que incluye la estructura del estudio, la elección de población general y de su muestra, seguida de técnicas y herramientas de acopio de datos. Esos instrumentos deben ser sometidos a un riguroso proceso técnico para asegurar su validez y confiabilidad. Los resultados se interpretan utilizando técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, en línea con el enfoque hipotético-deductivo e inductivo.

5.3. Tipo de investigación

Como Indica Vargas (2009) la investigación aplicada o práctica se destaca por su análisis profundo de la realidad social y la implementación de sus resultados para optimizar estrategias y acciones concretas, lo cual impulsa el desarrollo y perfeccionamiento de estas últimas. Asimismo, este enfoque hace la acción de fomentar lo que viene a ser la creatividad e innovación en el panorama del proceso de mejora continua.

El trabajo de investigación está enfocado en el Arquetipo de modelo Cuantitativo de manera lo cual están integradas información a través desde recolecciones y así ver la comparativa conjugada con las hipótesis que se han planteado es la descrita,



conjuntamente con la utilización de herramientas estadísticas de carácter descriptivo e inferencial, es de tipo aplicada o empírica ya que tiene como característica de utilización de conocimiento que se adquieren para así el obtener estrategias y alcanzar un objetivo en específico y busca soluciones.

5.4. Nivel de investigación

Esta exploración fue de carácter correlacional, lo cual el objetivo de estos estudios es entender cómo se relacionan o se asocian diferentes concepciones, rangos o variables dentro de un panorama específico. A veces analiza solo relación con dos variables, pero también es común investigar vínculos entre tres, cuatro o más variables en el estudio, dentro del determinado estudio. Exploran la conexión entre distintas variables siguiendo un esquema predecible específico para un grupo o una población en particular. Este enfoque permite comprender cómo se relacionan los diferentes elementos dentro del contexto estudiado, ofreciendo un marco predictivo que puede ser aplicado de manera efectiva en estudio e interpretación por datos, hace entender (Sampieri, 2014, págs. 93-94).

Entendiendo ello podemos aludir que se investiga a los policías municipales que trabajan bien en equipo tienen un ambiente laboral más positivo. Para ello, podrías preguntar a los policías sobre cómo se llevan con sus compañeros y cómo se sienten en su trabajo. Luego, se analizaría si aquellos que reportan trabajar bien en equipo también tienen una percepción más positiva del ambiente laboral. Si se encuentra una relación positiva, podría concluir que la labor en grupos está conectada con un mejor clima en la organización del departamento de policía municipal.



5.5. Diseño de investigación

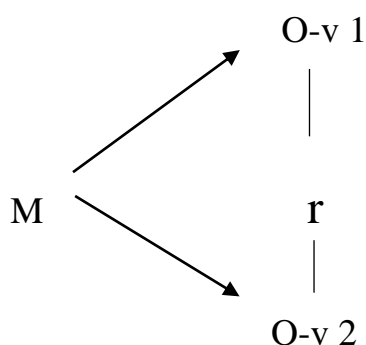
Boceto estudiado y ejecutado fue no - experimental, Grajales (2000) menciona: “En la ocasión en que el investigador solo observa eventos sin involucrarse en ellos, se lleva a cabo una investigación no experimental.” (pág. 03). Entendiéndose como una investigación se considera no experimental cuando el investigador simplemente observa los eventos sin participar en ellos ni realizar cambios. Es como ser un espectador de lo que sucede en lugar de formar parte activa de la acción.

Sampieri (2014) nos pone de acuerdo con su concepto panorámico aludiendo como: “Investigaciones que se ejecutan a cabo sin trastornar intencionadamente las variables, donde se analizan fenómenos en su entorno natural para investigarlos” (pág.152)

Con respecto a lo transversal Sampieri (2014) este trabajo está enfocado a ella ya que el autor menciona que estas “Investigaciones compilan datos dadas por el momento único.” (pág.154).

Deduciendo todo ello, el esquema más representativo de Romero, Julca, Pérez, & Delgado (2019), es el siguiente que se adaptó al trabajo de investigación

Figura 1 Diagrama lógico conexional de investigación.



M = la muestra

O-v 1 = Observa V1

O-v 2 = Observa V2

r = correlatividad

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

Universalidad de policías municipales del organismo estudiado, lapso 2024, son un total de 60 en el cual se verán en el siguiente documento otorgado por el municipio provincial de San Román Juliaca, a solicitud sobre presente autor de este trabajo de investigación descrita en el cuadro a continuación:

5.6.2. Muestra

Entendido como una agrupación de sujetos tomada de población general de policías municipales del organismo estudiado, lapso 2024, mismo que fue elegida de condición azaroso u aleatoria, hallándose de manera Estadística, descrita de la siguiente forma a continuación:



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

En la Cual:

n= muestra

Z= parámetro estadístico en relación a altura de confianza

e= margen-error

q= contingencia de éxito

p= contingencia de carencia de éxito.

n= universo total

Acomodado y reemplazado los valores en base a nuestro trabajo:

$$n = \frac{60(1.96^2)(0.50)(0.50)}{0.05^2(60 - 1) + 60(1.96^2)(0.50)(0.50)}$$

n= 52.01

n= 52 encuestados

Muestra que, conseguida por intermedio de la fórmula estadística, contara con 52 sujetos que serán encuestados para poder hacer la realidad la ejecución de este Trabajo.



5.7. Técnicas e instrumentos

5.7.1 Técnica

Técnicas empleadas fueron las Encuestas, el cual indico Anguita, Labrador, & Campos (2003) “La metodología de encuesta es muy empleada en el estudio porque facilita la recopilación y evaluación de información de manera dinámica y eficiente”. Entendiéndose ello, deduce sobre encuesta como herramienta fundamental en la investigación, siendo ampliamente empleada por cabida hacia recolección y observación en datos de modo ágil y segura para este trabajo de investigación.

5.7.2 Instrumento

El instrumento de recopilación en información sería denominado cuestionarios como indica Anguita, Labrador, & Campos (2003) en el contexto de la investigación a través de encuestas, el elemento clave es el cuestionario, el cual se describe como el "formato organizado que recolecta cifras de variables pertinentes a la objetividad del sondeo". Es importante resaltar que el término "cuestionario" se limita al documento donde integra interrogaciones encaminadas a los participantes del sondeo. (pág.6).

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

Empleo fiabilidad de Alfa de Cronbach para hallar confianza en el instrumento, lo cual podrá establecer nivel de confiabilidad en base al rango que se demostrará y hallándose con la siguiente formula:

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

α = Coeficiente de seguridad.

K = n° items

$$\sum S_i^2$$

= suma de diferencia en ítems.

S_T^2 = diferencia total del instrumento

Reemplazamos valores por los obtenidos para ejecutar la fórmula:

$$\alpha = \frac{14}{14 - 1} \left[1 - \frac{7.462}{39.705} \right]$$

$$\alpha = 0.87$$

$$\alpha = 0.87$$

$$K = 14$$

$$\sum 7.462$$

$$= 39.705$$

Obteniendo un coeficiente de confiabilidad del cuestionario ($\alpha=0.87$), estando dentro del rango con confiabilidad excelente.

5.8.2. Validez

Para determinar la validación, el instrumento ha sido calificado por 02 Expertos en la materia quienes dieron su visto bueno, quien otorgo su aprobación según se ve en el anexo con título Validez de Instrumento.

- Dr. Roberto Paye Colquehuanca

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Este presente Trabajo de Investigación, ha sido realizado con la recolección de los datos, dada entre los días lunes 03 al 05 de junio del presente año 2024, donde se consignó de



manera posterior al tratamiento de los datos en el sistema IBM SPSS Statistics 25, donde se pudo realizar el análisis.

5.10. Contrastación de hipótesis

Para ejecución del contraste sobre Hipótesis que fue realizado en correlación a cifras de la actual investigación que viene siendo de carácter no paramétrico se tendrá en desarrollo la aplicación del procesamiento estadístico Tau b de Kendall posteriormente seleccionando por el siguiente estudio denominado verificación Rho de Spearman para impulso y ejecución.

Planteamiento de Hipótesis General:

Ho (Hipótesis Nula): no coexiste correlación alguna sobre V1 con V2 de los policías municipales del organismo estudiado, lapso 2024.

Ha (Hipótesis Alternativa): no coexiste correlación alguna sobre V1 con V2 de los policías municipales del organismo estudiado, lapso 2024.

Grado de significación

00.95 = 95.00% confianza

00.05 = 05.00% margen de error

Estadístico de Test:

Realizando un análisis estadístico, se comprueba que es de modo no paramétrico donde la tabla tiene un nivel del mismo conjunto de cinco por cinco, y llevándose con método Tau – b Kendall.

El cálculo de P- valor:**Tabla 2** Medidas V1 y V2, simétrica.

Medidas simétricas				
	Valoración	Error patrón		
	n	asintótico	T aproximada	Significancia
Ordinal x ordinal	Tau-b de Kendall			,000

Nota: Elaboración propia.

P- valor = 00,000 (00.00%) menor a, $\alpha = 00,05$ (05%)

Decisión e interpretación de análisis:

La observación estadística realizado Tau – b de Kendall, para el contraste en hipótesis; determinó su respuesta 0,00 donde es menor que α de 00,05, por lo que se da a determinar de existencia correlacional alguna sobre la V1 con V2 de los policías de los municipales del organismo estudiado, lapso 2024.

Contrastación de Hipótesis Especifica 1**Formulación de Hipótesis Especifica 1**

Ho (Hipótesis Nula): no coexiste correlación sobre la D1 con la D2 De Los Policías Municipales del organismo estudiado, lapso 2024.

Ha (Hipótesis Alternativa): si coexiste correlación sobre la D1 con la D2 De Los Policías Municipales del organismo estudiado, lapso 2024.

Grado de significación

00.95 = 95.00% confianza

00.05 = 05.00% tolerancia de error

Estadístico de Test:

Realizando un análisis estadístico, se comprueba que es de modo no paramétrico donde la tabla tiene un nivel del mismo conjunto de cinco por cinco, y llevándose con método Tau – b Kendall.

El cálculo de P- valor:

Tabla 3 Medidas D1 y V2, simétrica.

Medidas simétricas				
	Valoració n	Error patrón asintótico	T aproximada	Significancia
Ordinal x ordinal	Tau-b de Kendall			,010

Nota: Elaboración propia.

P- valor = 00,010 (1%) es menor que $\alpha = 00,05$ (05%)

Decisión e interpretación de análisis:

La observación estadística realizado Tau – b de Kendall, para el contraste en hipótesis; determinó su respuesta 00,10 el cual es menor que α de 00,05, por lo que se da a determinar de existencia correlacional alguna sobre la D1 con V2 de los policías de los municipales del organismo estudiado, lapso 2024.

Contrastación de Hipótesis Especifica 2

Formulación de Hipótesis Especifica 2

Ho (Hipótesis Nula): no coexiste correlación sobre la D2 con V2 de los policías municipales del organismo estudiado, lapso 2024.

Ha (Hipótesis Alternativa): no coexiste correlación sobre la D2 con V2 de los policías municipales del organismo estudiado, lapso 2024.

Grado de significación

00.95 = 95.00% confianza

00.05 = 05.00% margen de error

Estadístico de Test:

Realizando un análisis estadístico, se comprueba que es de modo no paramétrico donde la tabla tiene un nivel del mismo conjunto de cinco por cinco, y llevándose con método Tau – b Kendall.

El cálculo de P- valor:

Tabla 4 Medidas D2 y V2, simétrica.

Medidas simétricas			
Valoració n	Error patrón asintótico	T aproximada	Significancia



Ordinal x ordinal	Tau-b de Kendall	,000
-------------------	------------------	------

Nota: Elaboración propia.

P- valor = 00,00 (0.00%) es menor que $\alpha = 00,05$ (05%)

Decisión e interpretación de análisis:

La observación estadística realizada, Tau – b de Kendall, para el contraste en hipótesis; determinó su respuesta 00,00 donde es menor que α de 00,05, por lo que se da a determinar de existencia correlacional alguna sobre la D2 con V2 de los policías municipales del organismo estudiado, lapso 2024.

Contrastación de Hipótesis Especifica 3

Formulación de Hipótesis Especifica 3

Ho (Hipótesis Nula): no coexiste correlación sobre la D3 con V2 de los policías municipales del organismo estudiado, lapso 2024.

Ha (Hipótesis Alternativa): si coexiste correlación sobre la D3 con V2 de los policías municipales del organismo estudiado, lapso 2024.

Grado de significación

00.95 = 95.00% confianza

00.05 = 05.00% margen de error

Estadístico de Test:

Realizando un análisis estadístico, se comprueba que es de modo no paramétrico donde la tabla tiene un nivel del mismo conjunto de cinco por cinco, y llevándose con método Tau – b Kendall.

El cálculo de P- valor:

Tabla 5 Medidas de D3 y V2, simétrica.

Medidas simétricas				
	Valoració n	Error patrón asintótico	T aproximada	Significancia
Ordinal x ordinal	Tau-b de Kendall			,000

Nota: Elaboración propia.

P- valor = 00,00 (0.00%) es menor que $\alpha = 00,05$ (05%)

Decisión e interpretación de análisis:

La observación estadística realizada, Tau – b de Kendall, para el contraste en hipótesis; determinó su respuesta 00,00 donde menor que α de 00,05, por lo que se da a determinar de existencia correlacional sobre la D3 con V2 de los policías municipales del organismo estudiado, lapso 2024.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Prueba de Normalidad

Tabla 6 Normalidad Kolmogorov - Smirnov

	Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
	Datos	Sign.	Datos	Sign.
V 1	52	,039	52	,034
V 2	52	,050	52	,059

Nota: Elaboración Propia

Interpretación

Los datos con los que se está trabajando la presente investigación son de 52, por lo que se tendrá en cuenta el análisis no paramétrico de Kolmogorov – Smirnov, donde la valoración de P´s de ambas variables son inferiores o iguales a, $\alpha = 0,05$; siendo el Sig. 0,039 en V1 y 0,050 en V2; en tanto se toma como conclusión que los datos recabados direccionan a censurar esta hipótesis nula y determinar qué datos conseguidos deniegan una persecución de distribución normal y asimismo donde va a manejarse prueba en correspondencia a Rho de Spearman.

Figura 2 coeficientes de conexión.

Valor de rho	Significado
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe Correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: (Sampieri, 2014)

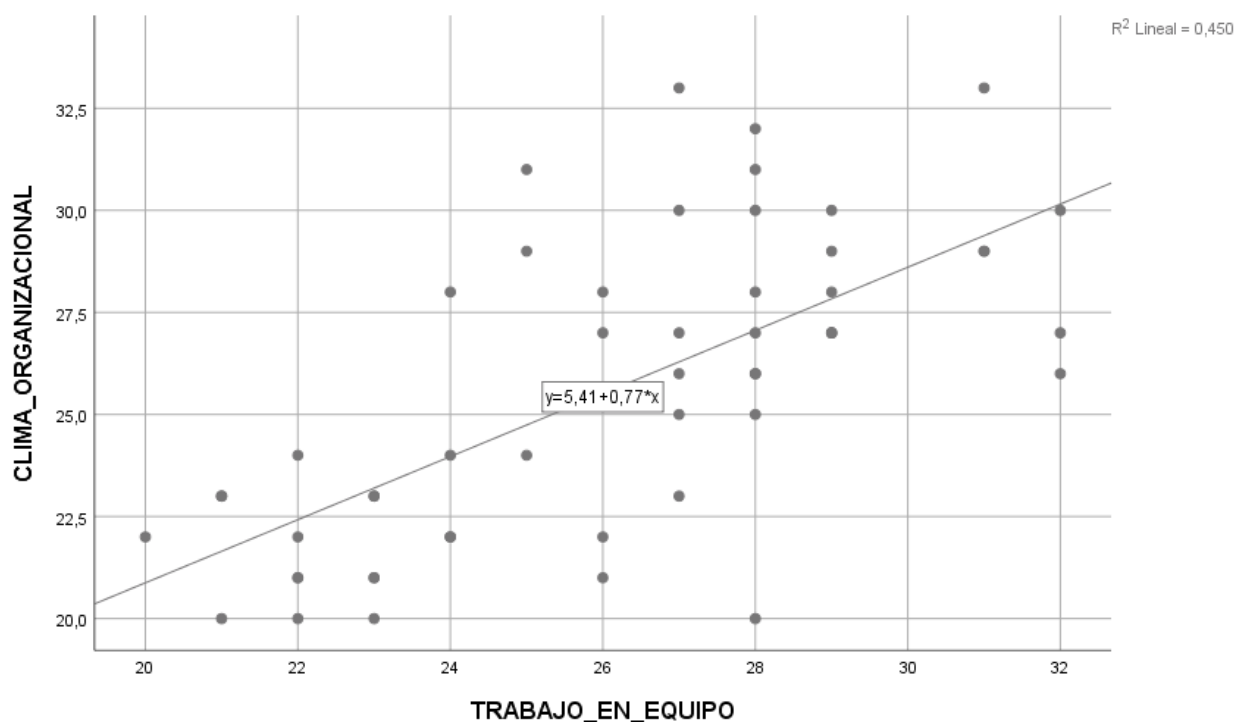
6.1.1. Objetivo General

Tabla 7 Determina la correlación por medio de Rho de Spearman de V 1 con V 2 de los policías municipales del organismo estudiado, lapso 2024.

Correlaciones		
		V 1
Rho - Spearman		
V 2	Cociente correlacional	,662**
	Sig. - bilateral	,000
	datos	52

Nota: Elaboración Propia

Figura 3 Gráfico que Determina correlación entre V1 con V2 de los policías municipales del organismo estudiado, lapso 2024.



Nota: Elaboración Propia

Interpretación

Mediante la tabla 7 y figura 3, se presenta el p-valor es de $00,000 < 00,05$ donde hace la censura sobre hipótesis nula y hay aceptación sobre hipótesis de investigación, donde puede confirmar que por medio de esta de que si coexiste correlación sobre V1 con V2 de los policías municipales del organismo estudiado, lapso 2024; así mismo también presenta un cociente correlacional de $00,662$, que dilucida por medio de Sampieri (2014), puntea una correlacion positiva de magnitud media, eso refleja de que, si V1 presenta mejoras la V2 tambien mejorara sobre ello con mismo sentido y magnitud.

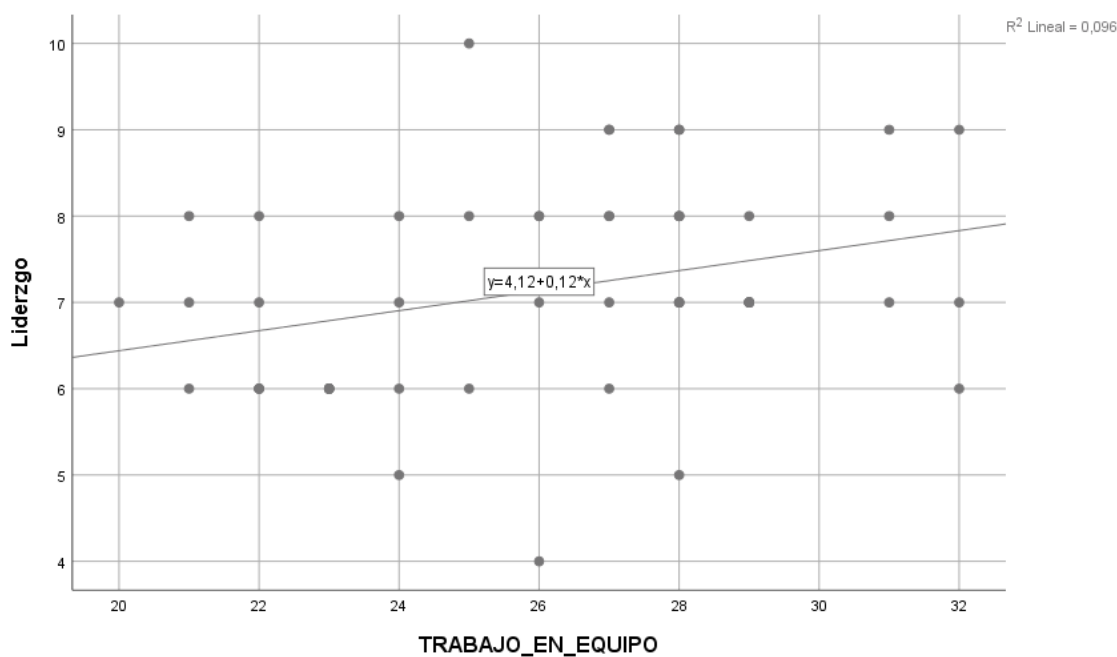
6.1.2. Objetivo Especifico 1

Tabla 8 Determina la correlación por medio de Rho de Spearman entre D1 con V2 de los policías municipales del organismo estudiado, lapso 2024.

Correlaciones			
			D 1
Rho - Spearman	V 2	Cociente correlacional	,331*
		Sig. - bilateral	,017
		datos	52

Nota: Elaboración propia

Figura 4 Gráfico que Determina la correlación entre D1 con V2 de los policías municipales, lapso 2024.



Nota: Desarrollo personal

Interpretación

Mediante la tabla 8 y figura 4, se manifiesta el p-valor es de $00,017 < 00,05$ donde hace la censura sobre hipótesis nula y hay aceptación sobre hipótesis de la investigación, donde puede confirmar por medio de esta de que si coexiste relación sobre la D1 con V2 De los policías municipales del organismo estudiado, lapso 2024; así mismo también presenta un cociente de correlacional de 00,331, que interpreta dilucida por medio de Sampieri (2014), puntea correlacion positiva de magnitud debil, eso refleja de que, si la D1 presenta mejoras, la V2 tambien mejorara sobre ello con mismo sentido y magnitud.

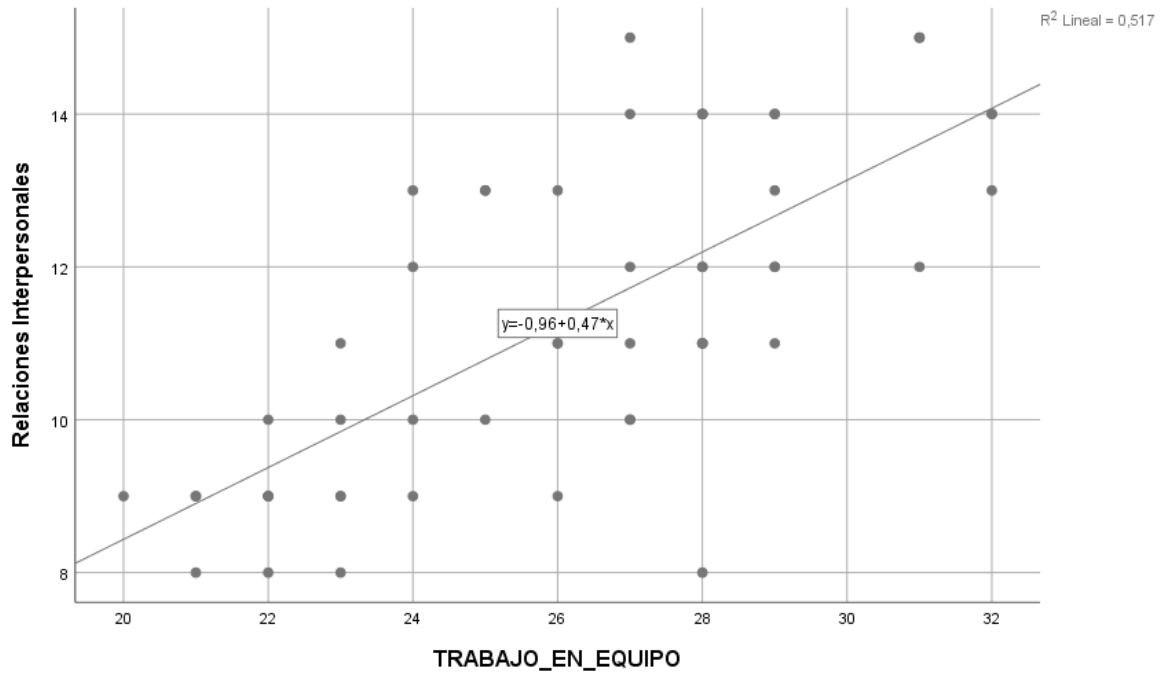
6.1.3. Objetivo Especifico 2

Tabla 9 Determina la correlación por medio de Rho de Spearman D2 con V2 de los policias municipales del organismo estudiado, lapso 2024.

		Correlaciones	
		D2	
Rho - Spearman	V2	Cociente correlacional	,717**
		Sig. - bilateral	,000
		datos	52

Nota: Elaboración Propia

Figura 5 Gráfico que Determina la relación entre D2 con V2 de los policías municipales,



lapso 2024.

Nota: Diseño propio

Interpretación

Mediante la tabla 10 y figura 4, se manifiesta el p-valor es de $00,000 < 00,05$ donde hace la censura sobre hipótesis nula y hay aceptación sobre hipótesis de la investigación, donde puede confirmar por medio de esta de que si coexiste correlación sobre la D2 con V2 de los policías municipales del organismo estudiado, lapso 2024; así mismo también presenta un cociente correlacional de $00,717$, que dilucida por medio de Sampieri (2014), puntea correlacion positiva de magnitud media, eso refleja de que, si la D2 presenta mejoras, la V2 tambien mejorara sobre ello con mismo sentido y magnitud.

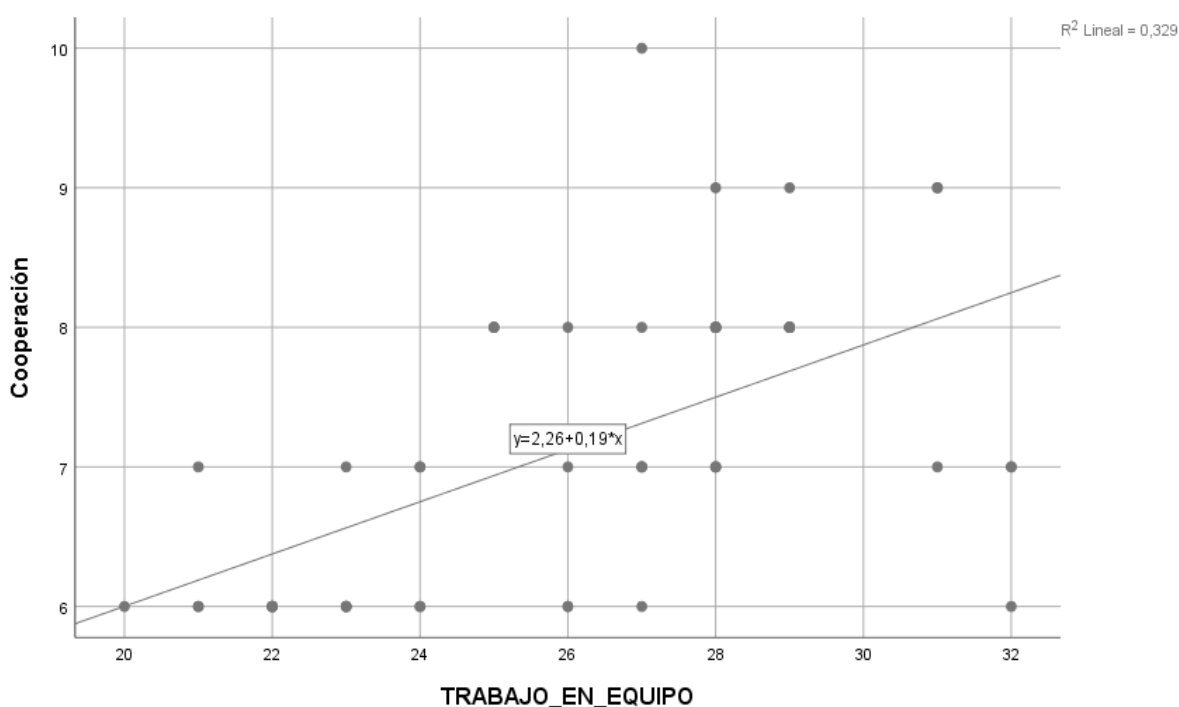
6.1.4. Objetivo Especifico 3

Tabla 10 Determina la correlación por medio de rho de spearman entre D3 con V2 de los policias municipales del organismo estudiado, lapso 2024.

Correlaciones			
			D3
Rho - Spearman	V2	Cociente correlacional	,627**
		Sig. – bilateral	,000
		datos	52

Nota: Elaboración Propia

Figura 6 Gráfico que determina correlacion entre la D3 con V2 de los policias municipales del organismo estudiado, lapso 2024.



Nota: Elaboración propia

Interpretación

Mediante la tabla 11 y figura 5, se guarda p-valor con $00,000 < 0,05$ donde hace la censura sobre hipótesis nula y hay aceptación sobre hipótesis de la investigación, donde pudo confirmar por medio de esta de que si coexiste correlación sobre la D3 con V2

de los policías municipales del organismo estudiado, lapso 2024; así mismo también presenta un cociente correlacional de 00,627, que dilucida por medio de Sampieri (2014), puntea una correlacion positiva de magnitud media, eso refleja de que, si la D3 presenta mejoras, la V2 tambien mejorara sobre ello con mismo sentido y magnitud.

6.2. Discusión de resultados

Ya obtenidos los resultantes de este trabajo de investigación, pudo logró concordar con objeto general cual fue determinar la correlación de la V1 y V2 de los policías municipales del organismo estudiado, lapso 2024; por ello se da aceptación hacia la hipótesis alternativa general, donde se vio el problema real, donde para poder realizar la recolección de datos se tuvo que implantar ítems y posteriormente validar confianza sobre la herramienta apoyado con análisis Alfa de Cronbach (00.87) de opinión validada por especialistas de campo, determinando como bueno la implantación del instrumento, para una población de 60 con 52 sujetos como muestra consiguiendo seguidamente por optar hacia el análisis estadístico de Kolmogorov-Smirnova, siendo una población mayor a 50 sujetos estudiados, y donde los resultados son menores o guals al 50% de lo que se establece, determinándose por una investigación mediante los procedimientos una de carácter correlacional no paramétrica por Rho de Spearman, obtuvo como respuesta 0,662 basándose con verificación, Tau b de Kendall para ejecutar evaluación sobre resultados principales, cifras que comparadas guardan relación con el hallazgo dada por autores Internacionales;

Laje & Palomino (2019) en su tesis denominada “Estudio sobre clima laboral y su Impacto en los equipos de trabajo en las entes”, concluye que se establece una correlacion destacable entre clima laboral y equipos de trabajo, por lo que si hay desafios estos afectan de forma negativa en el desempeño tambien lo hara en los trabajadores.



Chile (2023) en su indagación que esta nombrado “Clima organizacional y su desempeño laboral en la Compañía NEWBRAS CÍA. LTDA.”, llega con sus resultados de que, si se establece una conexión fuerte referente a clima organizacional con desempeño en la labor.

Con el desenlace analizado, puede hacerse una afirmación de que si coexiste una conexión sobre variables analizadas, por ello también la correlación entre variables con sus dimensiones de este trabajo de investigación.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Para objeto de carácter general; Identificar la Relación del Clima organizacional y el Trabajo en equipo de los Policías Municipales del organismo estudiado, año 2024; hubo convergencia correlacional de 00,662 (66,20%) y Rho de Spearman de P-valor= 0,000; siendo mínimo a Alfa $\alpha = 0,05$, el cual fue calculado mediante la Tau-b de Kendal; determinando coexistencia correlacional significativa positiva media.

SEGUNDA: Para objeto específico 1 el cual es de; Identificar la relación del Liderazgo con el Trabajo en equipo de los Policías Municipales del organismo mencionado, año 2024.; se encontró una correlación de 00,331 (33,10%) en base a la observación estadística Rho-Spearman, de P-valor= 00,010; siendo mínimo a Alfa $\alpha = 00,05$, el cual fue calculado mediante la Tau-b de Kendal; determinando coexistencia correlacional significativa positiva débil.

TERCERA: Para objeto específico 2 es; Identificar relación de las Relaciones Interpersonales con el Trabajo en Equipo de los Policías Municipales de del organismo estudiado, lapso 2024.; se encontró una correlación de 00,717 (71,70%) en base a la observación estadística Rho-Spearman, de P-valor= 00,000; siendo mínimo a Alfa $\alpha = 00,05$, el cual fue calculado mediante la Tau-b de Kendal; determinando coexistencia correlacional significativa positiva media.

CUARTA: Para objeto específico 3 el cual es; Identificar la correlación de la Cooperación con el Trabajo en Equipo del organismo estudiado, intervalo 2024.; se encontró una correlación de 00,627 (62,70%) en base a la observación estadística Rho-Spearman,



de P-valor= 00,000; el cual es menor a Alfa $\alpha = 00,05$, el cual fue calculado mediante la Tau-b de Kendal; determinando coexistencia correlacional significativa positiva media.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Para poder otorgar un mayor clima organizacional favorable con relación al trabajo en equipo, se recomienda a la municipalidad estudiada por medio de Sub Gerencia de Policía Municipal el poder implantar programas mentores, talleres periódicos y remedio sobre conflictos, conjuntamente reuniones en equipo de manera frecuente para ver progresos, desafíos y soluciones que coexisten en el panorama laboral entre los policías del municipio estudiado, donde incorporar estas estrategias llevara a un futuro con mejoras significativas, tanto el Clima organizacional como aumentar la efectividad de lo que es el trabajo en equipo.

SEGUNDA: Para el camino de mejores efectos sobre el liderazgo de manera más positiva en los policías municipales de la municipalidad estudiada, intervalo 2024, se recomienda que la municipalidad estudiada por medio de la Sub Gerencia de Policía Municipal, tomar acciones como el de conocer su visión y misión de manera clara, excitar la colaboración, dar prioridad a miembros del equipo y sus esfuerzo, promoviendo mayor confianza y transparencia, ya que un liderazgo bueno influirá de la misma manera sobre el trabajo en equipo siendo más cohesivo y eficiente, para así lograr el alcancé de objetivos comunes.

TERCERA: Para las relaciones interpersonales es indispensable para trabajar en equipo lo cual se recomienda a la municipalidad estudiada por medio de la Sub Gerencia de Policía Municipal, aumentar el apoyo emocional, actividades en conjunto, talleres de comunicación entre trabajadores, reuniones, ya que aumentando más interacciones se generará más confianza y pudiendo lograr la formación de lazos de amistad en el trabajo, transformando el trabajo en equipo más dinámico, ya que



el considerar fortalecer estos aspectos apoyará al cuerpo policial municipal para que así opere su labor de manera más eficaz y armoniosa.

CUARTA: Para la cooperación y su aumento de esta ayudara al trabajo en equipo, especialmente sobre panorama en policías del organismo estudiado intervalo 2024; por lo cual se recomienda a la municipalidad que se estudió, que por medio de la Sub Gerencia de Policía Municipal mejorar una distribución efectiva de sus tareas para que utilicen sus habilidades y desarrollen fortalezas, y así también aumentar el apoyo mutuo, como también realizar capacitaciones de Trabajo en Equipo, una comunicación abierta y asertiva, establecimiento de objetivos comunes, como a su vez mejorar las recompensas y celebración de logros del equipo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Anguita, C. J., Labrador, R. J., & Campos, D. J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). 1. Obtenido de <http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>
- Araujo, R. J. (2023). *Clima Organizacional Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De San Román - Juliaca, Año 2023*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Facultad De Ciencias Administrativas, Juliaca.
- Araya, S. E., & Dolorzo, R. P. (2020). *El trabajo en equipo y su relación con la regulación emocional en Equipos Interdisciplinarios de primaria de la región de Heredia durante el año 2019*. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Costa Rica, Centro de Investigación y Docencia en Educación, Costa Rica.
- Bernardi, A. L. (2015). *"Motivacion Laboral Y Engagement"*. Universidad de FASTA.
- Brianza, A. (23 de 03 de 2022). *slideshare a Scribd company*. Recuperado el 19 de 04 de 2024, de <https://es.slideshare.net/AdrianaBrianza/relaciones-interpersonalespdf>
- Calderón, J. (2020). *LIDERAZGO SALUDABLE Socialización y Salud Mental Positiva en el Trabajo* (1ra edicion ed.). México: Editorial PIENSO en Latinoamérica.
- Camacho, E. (24 de Octubre de 2023). *Linkedin*. Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/el-manejo-de-la-comunicaci%C3%B3n-y-motivaci%C3%B3n-en-gesti%C3%B3n-camacho-mar%C3%ADn-munoe>
- Cardona, P., & Helen, W. (Diciembre de 2006). TRABAJO EN EQUIPO. 03. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36256917/Trabajo_En_equipolibre.pdf?1421185328=&responsecontentdisposition=inline%3B+filename%3DTrabajo_En_equipo.pdf&E



xpires=1712247588&Signature=DZUfUu8K4YcJY9cW3rPH3m3vQWMqbUwRqjKR
~rq5ufIFjJwRKWh7oW2ViPbGXPZZU3

Carhuanchu, C. S. (2019). *El Trabajo En Equipo Y El Desarrollo Organizacional En La Corte Superior De Justicia De Junín, 2018*. Tesis de Maestría, Universidad Peruana De Ciencias E Informática, Escuela De Posgrado, Lima.

Casillas, A. M., & Yanza, G. L. (2023). "*El Trabajo En Equipo Y El Desarrollo De Competencias Docentes En Los Subniveles Educativos Básica Elemental Y Media De La Unidad Educativa Pujili Año Lectivo 2022-2023*". Tesis De Licenciatura , Universidad Técnica De Cotopaxi, Carrera De Educación Básica, Pujilí.

Catalano, A., Avolio de Cols, S., & Sladogna, M. (2004). *COMPETENCIA LABORAL Diseño curricular basado en normas de competencia laboral* (Primera ed.). (ISBN, Ed.) Buenos Aires.

Chiavenato, I. (1999). *Administración De Recursos Humanos* (Quinta Edición ed.). Santafé de Bogotá: Mc Graw - Hill. Obtenido de <https://www.yumpu.com/es/document/read/62928042/administracion-de-recursos-humanos-idalberto-chiavenato>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La Dinamica del Exito en las organizaciones* (2da Ed. ed.). México: McGrawHill; interamericana Editores S.A. de C.V.

Chiavenato, I. (2011). *Administración De Recursos Humanos El capital humano* (Novena edición ed.). Mexico: McGrawHill.

Chile, d. I. (2023). *Clima organizacional y su desempeño laboral en la Compañía NEWBRAS CÍA. LTDA*. Tesis Magisterial, Maestría En Gestión De Talento Humano, Guayaquil.



- Condori, T. J. (2022). *Clima organizacional y trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco período 2022*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Programa Académico De Maestría En Gestión De Los Servicios De La Salud, Lima.
- de Franco, M. F., & Solórzano, J. L. (2020). *Mundo Recursivo*. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/1vI7S1dPpkES8zUwyfenm0Jn6PmzAsKMO/view>
- Dueñas, B. C. (2021). *"CLIMA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL DE QUILLABAMBA, 2021"*. Tesis de Titulación, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Escuela Profesional de Medicina Humana, Cusco.
- Durán, A. A. (2018). *Trabajo en Equipo*. España: ELEARNING S.L. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=GG12DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=importancia+del+trabajo+en+equipo&ots=4_5x0UCRDn&sig=cBIWs1QE7es7NwlVu5P7iHHRyXw#v=onepage&q=importancia%20del%20trabajo%20en%20equipo&f=false
- Equipo editorial, Etecé. (05 de 08 de 2021). *univef para cada infancia*. Obtenido de <https://concepto.de/cooperacion/>
- Fernández, F. (2022). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo* (2022 ed.). Tutor Formación. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=qLZoEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA16&dq=comunicaci%C3%B3n+en+el+trabajo&ots=voq2Eeyc0j&sig=iq7IjoyL0azE7ByJxfjWvMihqsM#v=onepage&q=comunicaci%C3%B3n%20en%20el%20trabajo&f=false>
- Fernandez, M. (2022). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Ediciones Paraninfo S. A. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=KYZ3EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=comunicaci%C3%B3n+en+el+trabajo&ots=eHjeRYRTJf&sig=Q2Ae0dnLRDIIGOF>



KEvEQRZCXVnM#v=onpage&q=comunicaci%C3%B3n%20en%20el%20trabajo&f=false

García, D., Londoño, C., & Ortiz, L. (2016). Actores Internos Y Externos Que Inciden En La Motivación Laboral. *Psyconex*, 8(12). Obtenido de, <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981/20784207>

Grajales, T. G. (27 de Marzo de 2000). *TIPOS DE INVESTIGACION*. (O. Line, Ed.) Obtenido de <https://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1RM1F0L42-VZ46F4-319H/871.pdf>

Hutchinson, S. (2014). *El liderazgo, un desempeño efectivo*. Obtenido de <https://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf>

Jaramillo Solorio, R. M. (2012). *Trabajo en Equipo*. Mexico.

Laje, O. M., & Palomino, B. M. (2019). *Estudio Del Clima Laboral Y Su Impacto En Los Equipos De Trabajo En Las Empresas*. Tesis de Licenciatura , CIENCIAS SOCIALES, Ecuador.

Lapa, A. E. (2020). "*Trabajo en equipo y Clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019*". Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana De Ciencias E Informática, Facultad De Ciencias Empresariales Y De Negocios, Lima.

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Harvard Business School Publications.

Lizarazo, S. D. (2019). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral Como Predictores Del Desempeño Laboral En Los Empleados De Dos Instituciones Educativas De Colombia* . Tesis De Maestría , Universidad de Montemorelos, Facultad de Educación , Colombia.

Marín, A. (04 de Diciembre de 2021). *Economipedia*. Obtenido de [Economipedia.com/](https://economipedia.com/definiciones/cooperacion.html)
<https://economipedia.com/definiciones/cooperacion.html>

Martín, F. M. (1994). La Policía Local ante una nueva cultura. *Cuadernos de Trabajo Social*, 169.



- Maxwell, J. (1996). *DESARROLLE el LÍDER que ESTÁ EN USTED*. EDITORIAL CARIBE.
Obtenido de <https://www.webdelclub.com/whuracan/docu/des000019.pdf>
- Méndez, Á. E. (2006). *CLIMA ORGANIZACIONAL EN COLOMBIA* (PRIMERA EDICION ed.).
Colombia: Centro Editorial Universidad del Rosario. Obtenido de
<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/559b61ce-3026-4742-a717-1236b3c89778/content>
- Méndez, C. I., & Ryszard, D. (2015). *El desarrollo de las relaciones interpersonales en las experiencias transculturales: una aportación del enfoque centrado en la persona*.
México: D. F: Universidad Iberoamericana.
- Moreno, S., & Perez, E. (2018). relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego. *REVISTA CES DERECHO*.
- Mujica de López, M. (2001). La Cooperación, una estrategia viable para relacionar a la Universidad con el Sector Productivo*. *Multiciencias*, 1(2), 5. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/904/90412004.pdf>
- Otero, A. (2018). *ENFOQUES DE INVESTIGACIÓN*. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/AlfredoOteroOrtega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUESDEINVESTIGACION.pdf
- Palacios, R. M. (2006). Investigación cualitativa y cuantitativa Diferencias y limitaciones . 4.
Obtenido de https://www.insp.mx/resources/images/stories/Centros/nucleo/docs/dip_lsp/investigacion.pdf
- Paredes, T. M. (2022). *Relación Entre Motivación En Equipos De Trabajo Con El Desempeño Docente En Instituciones Educativas Secundarias De La Provincia*. Tesis para Magíster,



Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Escuela De Posgrado Maestría En Educación, Juliaca.

Ponce, Q. L. (2019). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Los Docentes De La Universidad Nacional Del Altiplano, Puno – 2018*. Tesis De Magíster, Universidad Nacional Del Altiplano, Maestría En Economía, Puno.

QuestionPro. (19 de Agosto de 2016). *questionpro blog*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/trabajar-en-equipo/>

Quispe, P. R. (2023). *Trabajo En Equipo Y Clima Organizacional De La Empresa Hure's Contratistas Y Servicios De La Ciudad De Juliaca, Año 2023*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Facultad De Ciencias Administrativas, Juliaca.

Ramírez, V. H. (2022). *El Trabajo En Equipo Docente Y Su Relación Con La Práctica Didáctica - Pedagógica En La Institución Educativa Corazón De María, Distrito De Chuquibamba, Provincia De Condesuyos, Región Arequipa 2020*. Titulo De Maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Escuela De Posgrado Magíster En Educación, Juliaca.

Ramos, D. C. (2012). El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60923844/Clima_Organizacional20191016-82512bhjw6olibre.pdf?1571263992=&responsecontentdisposition=inline%3B+filename%3DClima_Organizacional.pdf&Expires=1712279314&Signature=Mc5UAPfAPa8L2oRIBUN0XIMnvg0oVwD0S6qNb9UK

Rivas, L. A. (2010). Monografía Sobre Trabajo De Equipo. 03. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/72089/TRABAJO_EN_EQUIPO.pdf

Rodriguez, M. (2015). *Liderazgo: Desarrollo de habilidades directivas* (2da Edición ed., Vol. VI). México: El Manual Moderno S. A. de C. V. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=hL_6CAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq



=liderazgo+definiciones+actuales&ots=QGgAiUjW8U&sig=T8TliCUjhApqpxDvW7o4gSuPIAg#v=onepage&q=liderazgo%20definiciones%20actuales&f=false

Romero, V. M., Julca, V. N., Pérez, P. M., & Delgado, A. R. (Julio de 2019). El docente como gerente y la calidad de los procesos educativos en el aula de un colegio policial de la provincia constitucional del Callao, Perú, 2018. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 4. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rctu/v6n1/1390-7697-rctu-6-01-00067.pdf>

Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: McGrawHillEducation.

Sandoval, M. (16 de Febrero de 2021). Concepto Y Dimensiones Del Clima Organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 84. Obtenido de Hitos De Ciencias Económico Administrativas: <https://revistahitos.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402/3399>

Taipe, D. A. (2022). *Trabajo en equipo y clima organizacional de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. 2021*. Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión, Facultad De Ciencias Empresariales, Lima.

UNICEF. América Latina y el Caribe. (15 de Junio de 2020). *La esencia de la cooperación*. Obtenido de unicef.org: <https://www.unicef.org/lac/misi%C3%B3n-5-cooperaci%C3%B3n>

Universidad de Barcelona. (23 de Febrero de 2023). *BOULDING TALENT*. Obtenido de <https://www.il3.ub.edu/blog/rolesenunequipodetrabajoparatrabajareficazmente/#:~:text=Los%20roles%20en%20un%20equipo%20de%20trabajo%20son,tienen%20de%20cada%20individuo%20dentro%20del%20%C3%A1mbito%20profesional.>

UpSapin. (9 de Junio de 2018). Obtenido de <https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/>



Valverde, L. A., Ayala, N., Pascua, M., & Fandiño, D. (1989). El trabajo en equipo y su operatividad. Obtenido de <https://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000381.pdf>

Vargas, C. Z. (2009). La Investigación Aplicada: Una Forma De Conocer Las Realidades Con Evidencia Científica. *Revista Educación UCR*, 4. Obtenido de <https://www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/viewFile/538/589>



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS POLICÍAS MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN-JULIACA, AÑO 2024.

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
PROBLEMA GENERAL - ¿Cuál es la Relación del Clima Organizacional con el Trabajo en Equipo en los Policías Municipales de la Provincia de San Román Juliaca 2024?	HIPÓTESIS GENERAL -La Relación del Clima Organizacional con el Trabajo en Equipo en los Policías Municipales de la Provincia de San Román Juliaca 2024 es significativa.	OBJETIVO GENERAL -Comparar la Relación del Clima Organizacional con el Trabajo en Equipo en los Policías Municipales de la Provincia de San Román Juliaca 2024.	Variable 1. Clima organizacional (Según Chiavenato, 2000) (Según Litwin y Stringer, 1968)	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Relaciones interpersonales • Cooperación 	<ul style="list-style-type: none"> • Autoritario • Participativo Democrático • Interacciones • Amistades • Confianza • Apoyo • Trabajo en Conjunto
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS		<ul style="list-style-type: none"> • Roles laborales • Comunicación • Motivación 	<ul style="list-style-type: none"> • Moderativo • Creativo • Relacionista • Comunicación ascendente • Comunicación descendente • Interna • Externa
- ¿Cuál es la relación de Liderazgo y el Trabajo en Equipo de los Policías Municipales de la Provincia de San Román Juliaca 2024?	La relación de Liderazgo en el Trabajo en Equipo de los Policías Municipales de la Provincia de San Román Juliaca 2024, es significativo.	Contrastar la relación de Liderazgo con el Trabajo en Equipo de los Policías Municipales de la Provincia de San Román Juliaca 2024.	Variable 2. Trabajo en Equipo (Jaramillo, Solorio, 2012)		
- ¿Cuál es la relación de Relaciones Interpersonales y el Trabajo en Equipo de los Policías Municipales de la Provincia de San Román Juliaca 2024?	La relación de Relaciones Interpersonales en el Trabajo en Equipo de los Policías Municipales de la Provincia de San Román Juliaca 2024 es significativo.	Contrastar la relación de Relaciones Interpersonales con el Trabajo en Equipo de los Policías Municipales de la Provincia de San Román Juliaca 2024.			
- ¿Cuál es la relación de Cooperación y el Trabajo en Equipo de los Policías Municipales de la Provincia de San Román Juliaca 2024?	La relación de Cooperación en el Trabajo en Equipo de los Policías Municipales de la Provincia de San Román Juliaca 2024, es significativo.	Contrastar la relación de Cooperación con el Trabajo en Equipo de los Policías Municipales de la Provincia de San Román Juliaca 2024.			



Anexo 2 -MATRIZ DE DATOS

ENCUESTADOS	ITEMS													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
E1	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
E2	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5	5	3	4
E3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
E4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
E5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
E6	5	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	5	3	3
E7	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3
E8	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
E9	4	4	5	3	4	5	4	5	3	5	5	5	4	4
E10	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3
E11	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4
E12	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3
E13	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
E14	2	2	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3
E15	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	4	3	3
E16	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
E17	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
E18	5	5	5	3	5	4	4	3	4	5	3	4	3	3
E19	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
E21	3	3	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	3
E22	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
E23	2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4
E24	2	3	3	3	2	4	3	4	5	5	4	4	4	2
E25	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
E26	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3
E27	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4
E28	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
E29	2	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4
E30	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	3	4
E31	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
E32	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4
E33	3	4	5	5	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5
E34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
E35	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E36	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	3	5
E37	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	4
E38	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
E39	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5
E40	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
E41	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4



E42	4	5	5	5	5	3	3	4	3	5	4	5	3	3
E43	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3
E44	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4
E45	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3
E46	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E47	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
E48	3	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	3	3
E49	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	3
E50	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
E51	3	5	4	5	4	4	3	4	3	5	3	4	4	3
E52	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3

Anexo 3 - INSTRUMENTO (Cuestionario)

Cuestionario

Proyecto de Investigación: Clima Organizacional Y El Trabajo En Equipo De Los Policías Municipales De La Provincia De San Román-Juliaca, Año 2024.

En el presente Cuestionario, se encuentran una variedad de cuestiones que va a permitir hallar el panorama existente del Clima Organizacional y el Trabajo en Equipo que existe entre los Policías Municipales De La Provincia De San Román-Juliaca, Año 2024; darán apoyo con las respuestas que se recolectarán, y así proporcionar una solución al problema trazado.

Marque o indique Ud., con una (X) la alternativa que crea usted sea la más apropiada. Se le agradece su sincera y total colaboración con esta acción.

Indicaciones:

- 🚩 El Cuestionario tiene un total de 14 ítems, procure responder todas; ninguna debe de quedar en blanco.
- 🚩 De su Calificación del 01 al 05, guiándose con la escala de grado, siendo 01 el nivel más bajo descrita como pésima y 05 como excelente, la percepción en entorno a la pregunta, se describe mas detalladamente la escala a continuación:

(01) Pésima (02) Mala (03) Regular (04) Buena (05) Excelente

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO						
N° ÍTEMS	PREGUNTAS					
		PÉSIMA	MALA	REGULAR	BUENA	EXCELENTE
<i>Liderazgo</i>						
01	¿Cómo percibe usted el manejo de Autoridad en su trabajo?	01	02	03	04	05
02	¿Cómo percibe usted la Participación Democrática en su trabajo?	01	02	03	04	05
<i>Relaciones Interpersonales</i>						
03	¿Como evalúa usted las Interacciones con sus compañeros dentro de su trabajo?	01	02	03	04	05
04	¿De qué forma percibe usted el nivel de Amistades que se dan dentro de su ambiente laboral?	01	02	03	04	05
05	¿Cómo Califica usted en nivel de confianza que se maneja con los compañeros?	01	02	03	04	05
<i>Cooperación</i>						
06	¿Cómo percibe usted el Apoyo en su trabajo entre sus compañeros de labor?	01	02	03	04	05



07	¿Cómo percibe usted el Trabajo en Conjunto dentro de su labor con sus compañeros de trabajo?	01	02	03	04	05
Roles Laborales						
08	¿Cómo siente usted la coordinación, orientación, motivación y control, características del Rol Moderativo, que se maneja entre sus compañeros de trabajo?	01	02	03	04	05
09	¿Cómo califica usted la innovación, sugerencia, creación y propuesta de nuevas cosas y formas de hacerlas, por parte de sus compañeros en el trabajo, siendo esta característica del Rol Creativo?	01	02	03	04	05
10	¿Cómo percibe la armonía del entorno a su trabajo aplicada por sus compañeros en su día a día de labor siendo esta la característica del Rol Relacionista?	01	02	03	04	05
Comunicación						
11	¿De qué forma percibe usted la comunicación ascendente dada de los subordinados a sus encargados en la entidad?	01	02	03	04	05
12	¿De qué forma percibe usted la comunicación descendente dada de los encargados a subordinados en la entidad?	01	02	03	04	05
Motivación						
13	¿De qué forma usted siente la motivación personal en el desarrollo de su trabajo para dentro de la entidad?	01	02	03	04	05
14	¿Como evalúa el manejo de la motivación extrínseca que maneja la empresa hacia sus trabajadores?	01	02	03	04	05

(01) Pésimo (02) Mala (03) Regular (04) Buena (05) Excelente

Gracias por su colaboración...

CLIMA ORGANIZACIONAL EN EQUIPO					PREGUNTAS		N.º ITEMS
EXCELENTE	BUENA	REGULAR	AMABLE	AMERITA			
					Liderazgo		
					¿Cómo percibe usted el manejo de Autoridad en su trabajo?	01	02
					¿Cómo percibe usted la Participación Democrática en su trabajo?	01	02
					Relaciones Interpersonales		
					¿Como evalúa usted las Interacciones con sus compañeros dentro de su trabajo?	01	02
					¿De qué forma percibe usted el nivel de Amistades que se dan dentro de su ambiente laboral?	01	02
					¿Cómo Califica usted en nivel de Confianza que se maneja con los compañeros?	01	02
					Cooperación		
					¿Cómo percibe usted el Apoyo en su trabajo entre sus compañeros de labor?	01	02

Anexo 4 - VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

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

TÍTULO DE TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS POLICÍAS MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA, AÑO 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: Roberto Payé Colquehuanca
- PROFESIÓN: Lic. Administración
- CARGO ACTUAL: Director de EP.
- GRADO ACADÉMICO: Doctor.

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

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

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p217)

Coficiente de valoración porcentual, $C = \text{Total}/50 =$

III. Observación y recomendaciones

.....

.....

IV. Resolución


a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)

b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: JULIACA, 31 de Mayo


Firma del experto
DNI N° 0214821
N° de celular 996-99-3377

EVIDENCIAS DE RECOJO DE DATOS



Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca
GERENCIA DE SECRETARIA GENERAL
"JULIACA CAPITAL DE LA INTEGRACIÓN ANDINA"
"Año del Bicentenario, de la Consolidación de Nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

— San Román —



GOBIERNO DEL CENTENARIO

CARTA DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA N° 399-2024-MPSR-J/GSG

SEÑOR (A):
SANCHEZ FLORES HUGO ENRIQUE
PRESENTE. –

REF. : Exp. Adm. N° 00014521-2024.
FECHA : Juliaca, 26 de abril de 2024

Previo cordial saludo, en mi condición de funcionario Responsable del Acceso a la Información de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, la presente tiene la finalidad de poner de vuestro conocimiento lo siguiente:

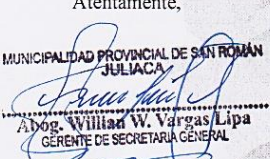
A través de la presente, doy respuesta a la solicitud de acceso a la información pública contenida en el Exp. Adm. N° 00014521 - 2024, de fecha 03 de abril de 2024.

- Mediante solicitud con Exp. Adm. N° 00014521 - 2024, el solicitante SANCHEZ FLORES HUGO ENRIQUE donde solicita: "INFORMACIÓN COMO EL PERSONAL ASIGNADO, CONDICIÓN LABORAL Y OTRO REFERENTE AL TOTAL DE LA POBLACIÓN DE TRABAJADORES ACREDITADOS CON CARGO DE PERFIL DENOMINADO POLICÍA MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN JULIACA HASTA LA FECHA, INFORMACIÓN CORRESPONDIDA POR MEDIO DE UNA COPIA SIMPLE DE RESOLUCIÓN GERENCIAL DE LA GERENCIA MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN JULIACA HASTA LA FECHA Y/O LISTADO DEL PERSONAL TOTAL ACREDITADO DE MENCIONADO CARGO O DOCUMENTO QUE MENCIONE LA POBLACIÓN A ESTUDIAR"
- Al respecto debo de manifestarle que esta Gerencia ha cumplido con dar trámite correspondiente al documento de Acceso a la Información Pública, para lo cual la Sub Gerencia de Recursos Humanos, remite la CARTA N°803-2024-MPSR-J/GA/SGRRHH.
- En ese sentido por la presente tengo a bien de poner de su conocimiento que de acuerdo al Texto Único de Procedimiento Administrativo (TUPA), deberá de hacer pago de:


DOCUMENTO	COPIA	TOTAL
CARTA N°803-2024-MPSR-J/GA/SGRRHH.	06 copia simple	0.60
TOTAL		0.60

Sin otro particular, aprovecho la presente para hacerle llegar los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN
JULIACA
Abog. William W. Vargas Lipa
GERENTE DE SECRETARIA GENERAL



Hugo Enrique Sanchez Flores
76861399
06-05-2024

C.c.
Archivo
WWW/shcn



"Capital de la Integración Andina"

INFORME N° 234-2024-MPSR-J/GA/SG-RRHH/ESCA

PARA : Abog. RUDDY N. ZUÑIGA CALLA.
 DE : SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
 (e) JEFE AREA DE ESCALAFON
 REFERENCIA : RUT. N° 014521-2024,
 REQUERIMIENTO DE INFORMACION N° 388-2024-MPSR-J/GSG
 Proveído n° 5490-2024-:PSR-J/SG-RRHH
 ASUNTO : Informacion d ela ponk cion total de la policia municipal.
 FECHA : Juliaca, 05 Abril del 2024.

CONTROL - ASISTENCIA
 108 ABR 2024
 Nº de Exp. 1729 Folios 09
 6833

VISTO. El documento de la referencia donde Solicita Informacion referente al total de la población de trabajadores acreditados con cargo de perfil denominado policía municipal de la MPSR-J.

PRIMERO: Haciendo la búsqueda de los registros y archivos del área de escalafón, Dónde Remito. Lo requerido en Documento d ela referencia:

POBLACION TOTAL DE LA POLICIA MUNICIPAL

A.PATERN O	A.MATERN O	NOMBRES	DNI	UNIDAD OPERATIVA	CARGO	FECHA DE INGRESO	CONDICION LABORAL
Merino	Huayhua	Tito Leónidas	2398923	Sub-ger. Policía Municipal	SUB-GERENTE.	1/01/1988	Nombrado
Mamani	Pacori	Germán Mateo	2374322	Sub Geren. Policía Municipal	Policía Municipal	16/05/1991	Nombrado
Sulcazaña	Perales	Roberto	1520579	Sub Geren. Policía Municipal	Policía Municipal	15/09/1986	Nombrado
Lopez	Huaynacho	Pedro	2272355	Sub Geren. Policía Municipal	Policía Municipal	1/01/1989	Nombrado
Coari	Velásquez	Honorato	2362064	Sub Geren. Policía Municipal	Policía Municipal	25/09/2003	Nombrado
Calla	Apaza	Eliabán	2168372	Sub Geren. Policía Municipal	Policía Municipal	9/10/2003	Nombrado
Churata	Lope	Dionisio	2432349	Sub Geren. Policía Municipal	Policía Municipal	9/10/2003	Nombrado
Chura	Quispe	Raúl	2421566	sub. Gerencia Policía Municipal	Policía Municipal	16/05/2004	Nombrado
Centano	Quispe	Simón Teófilo	2395415	Sub Gerencia. Policía municipal	Policía Municipal	1/12/2004	Nombrado
Quispa	Quispe	Jorge	2430417	Sub -Ger. Policía Municipal	Policía Municipal	15/10/2010	Nombrado
Hanco	Ancasí	Teodoro	2429457	Sub Gerencia de Policía Municipal	Policía Municipal	20/09/2011	Obrero. Perm.
Niera	Yto	Percy Juan	2171942	Sub Gerencia de Policía	Policía municipal	1/03/2014	Obrero. Perm.
Supo	Condori	Ernesto	2147220	Sub. Gerencia de policía	Policía municipal	9/07/2014	Obrero. Perm.
Yapu	Pampa	Lazaro	2.5E+07	Sub gerencia de Policía Municipal	Policía Municipal	7/06/2012	Obrero. Perm.
Yana	Yanque	Juan melkon	2412563	Sub. G. policía municipal	Policía municipal	7/06/2012	Obrero. Perm.

GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN
 SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Jr. Jauregui N° 321 Centro Cívico - Plaza de Armas
 Central Telefónica: (051) 321201
 www.gob.pe/munisanroman.com
 mpsrj@munisanroman.gob.pe



8



"Capital de la Integración Andina"

Coarite	Cupi	Edwen	2038583	Sub Gerencia de la policía M.	Policía Municipal	17/07/2015	Obrero. Perm.
Ururi	Arohuanca	Aquilino	1305325	Sub Policía Municipal	Policía Municipal	7/03/2017	Obrero. Perm.
Guillermo	Quispe	Angel	2417135	Sub Gerencia P. Municipal	Resp. Entrenamiento Físico	26/05/2017	Obrero. Perm.
Perez	Revilla	Tomas David	2439297	Sub Gerencia de Policía Municipal	auxiliar	17/11/2017	Obrero. Perm.
Bilbao	Mamani	Elmer	2448371	Sub Gerencia de Policía Municipal	Policía Municipal	4/12/2017	Obrero. Perm.
Pari	Coaquira	teofilo	4E+07	Sub Gerencia de Policía Municipal	Policía Municipal	4/01/2018	Obrero. Perm.
Rojas	Cruz	Jhonatan	4.7E+07	Sub Gerencia de Policía Municipal	Policía Municipal	24/11/2017	Obrero. Perm.
Calsina	Cutipa	Pedro	2445262	Sub Gerencia de Policía Municipal	Policía Municipal	24/11/2017	Obrero. Perm.
Mamani	Chambi	Cleofe	2148698	Sub Gerencia de Policía Municipal	Policía Municipal	28/11/2017	Obrero. Perm.
Fortunato	Sucasaca	Jose Luis	3E+07	Sub Gerencia de Policía Municipal	Policía Municipal	28/11/2017	Obrero. Perm.
Livisi	Carcausto	David Marino	4.3E+07	Sub Gerencia de Serenazgo Municipal	Agente de Sereno	22/12/2017	Obrero. Perm.
Humpiri	Melo	Pedro	2064946	Sub Gerencia de Serenazgo Municipal	Policía Municipal	16/01/2019	Obrero. Perm.
Condori	Palli	Wilber	2434518	Sub Gerencia de Policía Municipal	policia municipal	4/01/2018	Obrero. Perm.
Tintaya	Trujillo	Revido	4.2E+07	Sub Gerencia de Policía Municipal	Policía Municipal	13/04/2018	Obrero. Perm.
Martinez	Monje	Marco Antonio	4.1E+07	Sub Gerencia Policía Municipal	Policía Municipal	20/04/2018	Obrero. Perm.
Cacevas	Huancco	Hilaria	2434195	Sub Gerencia de Policía Municipal	Policía Municipal	27/11/2018	Obrero. Perm.
Chura	Ticona	Lucia	1555184	Sub Gerencia de Policía Municipal	Policía Municipal	6/12/2018	Obrero. Perm.
Huarilloclla	Cruz	Edson	4.8E+07	Sub Gerencia de Policía Municipal	Policía Municipal	31/01/2019	Obrero. Perm.
Coaquira	Mamani	Edgar Ruben	4.1E+07	Sub Gerencia de Policía Municipal	Policía Municipal	13/05/2019	Obrero. Perm.
Puraca	Soncco	Agustin Esteban	1553410	Sub Gerencia de Policía Municipal	Policía Municipal	20/06/2019	Obrero. Perm.
Garcia	Tacca	Jhanet Griselda	4.6E+07	Sub Gerencia de Policía Municipal	Policía Municipal	21/11/2019	Obrero. Perm.
cayllahua	taype	bernardino	2387369	Sub. Gerencia P. Municipal	Policía municipal	12/12/2018	Obrero. Perm.
Calla	Apaza	Jesus	2445660	Sub Gerencia de Policía Municipal	Policía Municipal	29/01/2019	Obrero. Perm.
Zela	Rojas	Moises	2433754	Sub ger. Policía Municipal	Policía Municipal	11/01/2019	Obrero. Perm.
Villasante	Arpita	Alejandro Antonio	1557923	Sub Gerencia de Policía Municipal	Policía Municipal	11/04/2019	Obrero. Perm.
Pari	Cayo	Rodoifo	9704630	Sub Gerencia de Policía Municipal	Policía Municipal	11/04/2019	Obrero. Perm.

GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Jr. Jauregui N° 321 Centro Cívico - Plaza de Armas
Central Telefónica: (051) 321201
www.gob.pe/munisanroman.com
mpsrij@munisanroman.gob.pe



"Capital de la Integración Andina"

Apointe	Flores	Albert Ricardo	4.5E+07	Sub Gerencia de Policia Municipal	Policia Municipal	11/04/2019	Obrero. Perm.
Calla	Sucasaca	Rolando	4.3E+07	Sub Gerencia de Policia Municipal	Policia Municipal	20/05/2019	Obrero. Perm.
Vargas	Mamani	Tania Rina	4E+07	Sub Gerencia de Policia Municipal	Policia Municipal	23/09/2019	Obrero. Perm.
Luzque	Apaza	Omar Vidal	4.6E+07	Sub Gerencia de Policia Municipal	Policia Municipal	9/10/2019	Obrero. Perm.
Mamani	Machaca	Yan Franco	4.6E+07	Sub Gerencia de Policia Municipal	Policia Municipal	5/11/2019	Obrero. Perm.
Surco	Mamani	Vilma	4.2E+07	Sub Gerencia de Policia Municipal	agente seg.interna	11/11/2019	Obrero. Perm.
Huanca	Valero	Rodrigo	4200481	Sub Gerencia de Policia Municipal	Policia Municipal	26/11/2019	Obrero. Perm.
Mamani	Diaz	Jilmer Wily	4.6E+07	Sub Gerencia de Policia Municipal	Policia Municipal	15/11/2019	Obrero. Perm.
Apaza	Cuevas	Wilfredo	2432553	Sub Gerencia de Policia Municipal	Policia Municipal	5/12/2019	Obrero. Perm.
Corimayhua	Pacco	Alex	4.5E+07	Sub Gerencia de Policia Municipal	Policia Municipal	9/12/2019	Obrero. Perm.
Incahuancaco	Melgar	Pedro	4.5E+07	Sub-Ger. De serenazgo	Agente Sereno.	20/06/2019	Obrero. Perm.
Mamani	Sucapuca	Jesus Manuel	2425877	Sub Gerencia de Policia Municipal	Policia Municipal	9/12/2019	Obrero. Perm.
Calla	Lope	Alberto	4.1E+07	Sub GER. Policia municipal	policia municipal	3/12/2021	Obrero. Perm.
Carpio	Ito	Ruban Jaime	4.8E+07	Sub-Ger. De Policia Municipal	Policia Municipal.	21/09/2022	Obrero. Perm.
Sanca	Mamani	Ana Maria.	2425929	Sub-Ger. De Policia Municipal.	Policia Municipal.	21/09/2022	Obrero. Perm.
Vilca	Ayque	Soledad	4.4E+07	sub gerencia de policia municipal	policia municipal	8/11/2022	Obrero. Perm.
Castillo	Mamani	Alejandra	4E+07	sub gerencia de policia municipal	policia municipal	10/11/2022	Obrero. Perm.
Condori	condori de culpa	paula isabel	1327468	sub gerencia de policia municipal	policia municipal	10/11/2022	Obrero. Perm.
molina	Aliaga	Jaime	2417041	sub gerencia de policia municipal	policia municipal	10/11/2022	Obrero. Perm.
Huañaburi	Machaca	Candelaria Patricia	4.9E+07	sub gerencia de policia municipal	policia municipal	29/11/2022	Obrero. Perm.
Apaza	Quinto	Yuli Monica	4.5E+07	sub gerencia de policia municipal	policia municipal	30/11/2022	Obrero. Perm.
Yana	Rodriguez	Julian Oscar	1341479	Sub Ger Serenazgo Municipal	Policia Municipal	5/11/2020	Obrero. Perm.
saldívar	Calsin	Franz gregori	7E+07	Sub Ger Policia Municipal	Policia Municipal	11/01/2021	Obrero. Perm.
Condori	Ticona	Edwin	4.6E+07	Sub GER. Policia municipal	policia municipal	12/08/2021	Obrero. Perm.
Colla	monteagudo	Juan	8E+07	sub gerencia de policia municipal	policia municipal	28/11/2022	Obrero. Perm.
Castillo	Mamani	Wilfredo	2064617	Sub Gerencia de Policia Municipal	Auxiliar administrativo	9/10/2003	Nombrado

GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Jr. Jauregui N° 321 Centro Cívico - Plaza de Armas
Central Telefónica: (051) 321201
www.gob.pe/munisanroman.gov
mpro@munisanroman.gov.pe



"Capital de la Integración Andina"

Ajahuana	Tito	Pedro	2421254	Sub-Ger. Policía Municipal	Jefe de operaciones	9/10/2003	Nombrado
----------	------	-------	---------	----------------------------	---------------------	-----------	----------

Es todo en cuanto informo a Ud. Para conocimiento y fines pertinentes.

ATENTAMENTE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN
JULIACA

[Handwritten Signature]
JOSE MANUEL OLIVARES GUTIERREZ
(e) DEL ÁREA DE ESCALAFÓN

GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Jr. Jauregui N° 321 Centro Cívico - Plaza de Armas
Central Telefónica: (051) 321201
www.gob.pe/munisanroman.com
mpsri@munisanroman.gob.pe









ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 31 DE OCTUBRE DEL 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: HUGO ENRIQUE SANCHEZ FLORES

Dirección: JR. EL LAGO MZ. C8 LT. 34

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 76861399

Teléfono: 993 803 130 email: H6LINCK@GMAIL.COM

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

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

Asesor: Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS
POLICÍAS MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
SAN ROMÁN - JULIACA, AÑO 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): CLIMA ORGANIZACIONAL, TRABAJO EN EQUIPO, LIDERAZGO

¿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: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

31 DE OCTUBRE DEL 2024

Fecha