



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



INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CAPASO, PROVINCIA EL COLLAO,
DEPARTAMENTO DE PUNO, 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. NESTOR ALESANDRO QUISPE CHAMBI

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

JULIACA - PERÚ

2025



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

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CAPASO, PROVINCIA EL COLLAO,
DEPARTAMENTO DE PUNO, 2024

TESIS PRESENTADA POR:
Bach. NESTOR ALESANDRO QUISPE CHAMBI

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

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS

: 
DR. ROBBINS FLORES AGUILAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: Organización y dirección de empresas (5311-UNESCO)

**RESOLUCIÓN N°237-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 29 de setiembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 7709, presentado por **NESTOR ALESANDRO QUISPE CHAMBI**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAPASO, PROVINCIA EL COLLAO, DEPARTAMENTO DE PUNO, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

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

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

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

SE RESUELVE:

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

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

- | | | |
|-------------------|---|-------------------------------------|
| * PRESIDENTE | : | Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI |
| * 1er. MIEMBRO | : | Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA |
| * 2do. MIEMBRO | : | Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS |
| * ASESOR DE TESIS | : | Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR |

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

- | | | |
|---------|---|---------------------------------|
| * Lugar | : | salón de Grados y Títulos |
| * Fecha | : | miércoles, 1 de octubre de 2025 |
| * Hora | : | 3: 00 p.m |

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

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

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



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DECANO (d)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**RESOLUCIÓN N°127-2025-UI-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 06 de mayo 2025

VISTOS:

El Expediente **2024-CU-16619** de fecha **12 de noviembre de 2024**, del **Bach. QUISPE CHAMBI NESTOR ALESANDRO**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, **Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

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

Que, el (la) **Bach. QUISPE CHAMBI NESTOR ALESANDRO**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAPASO, PROVINCIA EL COLLAO, DEPARTAMENTO DE PUNO, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

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

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

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**.

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: **INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAPASO, PROVINCIA EL COLLAO, DEPARTAMENTO DE PUNO, 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación presentado por el (la) **Bach. QUISPE CHAMBI NESTOR ALESANDRO**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZDIRECCIÓN
UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN

Dr. Roberto Payé Colquehuamca

DIRECTOR

DISTRIBUCIÓN:

- Decanatura

- Interesado (1)

- Archivo FCA (1)

- FCA

- FCA

- FCA

- FCA

- FCA

- FCA



"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N.º 1510-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 27 de diciembre de 2023

VISTOS:

El oficio N° 129-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual remite propuestas de investigación para emisión de resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación, respecto al expediente CU-17342, presentado por: **NESTOR ALESANDRO QUISPE CHAMBI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) egresado(a): **NESTOR ALESANDRO QUISPE CHAMBI**, ha presentado propuesta de investigación de acuerdo al Artículo 21° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, mediante Resolución N° 015-2023-CF-CA-UANCV-J se aprueba la nominación del nuevo Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, a partir del 05 de octubre de 2023, hasta el 31 de diciembre 2023 para los docentes ordinarios y hasta el 07 de diciembre de 2023, para los docentes contratados, conformado por los docentes: Dr. Roberto Payé Colquehuanca (docente ordinario), Dr. Robbins Flores Aguilar (docente ordinario), Dr. Juan Mauricio Pilco Churata (docente contratado), Mg. Jhon Alex Quispe Mejia (docente contratado).

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha remitido al Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas el expediente CU-17342, presentado por: **NESTOR ALESANDRO QUISPE CHAMBI**, en el cual presenta propuesta de investigación intitulado: **INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAPASO, PROVINCIA EL COLLAO, DEPARTAMENTO DE PUNO, 2024**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.

Que, la revisión de la propuesta de investigación ha sido realizado el 26 de diciembre de 2023, por el docente: **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**, integrante del Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, quien ha dictaminado: **opinión favorable**, en el formato correspondiente.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, solicita emisión de Resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación intitulado: **INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAPASO, PROVINCIA EL COLLAO, DEPARTAMENTO DE PUNO, 2024**, presentado por: **NESTOR ALESANDRO QUISPE CHAMBI** para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.

**RESOLUCIÓN N.º 1510-2023-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 27 de diciembre de 2023

Estando, en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a al Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

SE RESUELVE:

PRIMERO: Aprobar y autorizar la ejecución de la propuesta de investigación, presentado por el(la) egresado:

Nombres y Apellidos:	NESTOR ALESANDRO QUISPE CHAMBI
Título de la propuesta de investigación:	INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAPASO, PROVINCIA EL COLLAO, DEPARTAMENTO DE PUNO, 2024
Para optar el título profesional de:	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
Asesorado por el docente:	Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

SEGUNDO: La ejecución de la propuesta de investigación deberá realizarse de acuerdo a lo establecido en el Artículo 26° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R

TERCERO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:

- Unidad de Investigación (1)
- Asesor
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)



INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAPASO, PROVINCIA EL COLLAO, DEPARTAMENTO DE PUNO, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

18%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Andina Nestor
Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

5%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.uancv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

tesis.unap.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

Submitted to uncedu

Trabajo del estudiante

1%

7

Submitted to Universidad Privada del Norte

Trabajo del estudiante

1%



Metadatos complementarios - UANCV



INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAPASO, PROVINCIA EL COLLAO, DEPARTAMENTO DE PUNO, 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	Nestor Alesandro Quispe Chambi
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74443320
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-6696-4226
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Dr. Robbins Flores Aguilar
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02426851
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6313-4052
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Dr. Roberto Paye Colquehuanca
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado2 2	
Nombres y apellidos	Dr. Enrique Genaro Apaza Chirinos
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103
Datos de investigación	



Línea de investigación	Organización y dirección de empresas (5311-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Puno Provincia: El Collao Distrito: Capazo  Las coordenadas aproximadas del distrito de Capazo, provincia de El Collao, son latitud -17.1819° y longitud -69.7614°. Otras coordenadas, en formato UTM, son 434361.00000mE y 8123942.00000mN (Datum WGS84, zona 19).
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2024
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford (concytec-pe.github.io) - Librería	Ciencias sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00 Organización y dirección de empresas (5311-UNESCO) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

DIRECCIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
Dr. Roberto Páez Colquehuamani

DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo NESTOR ALESANDRO QUISPE CHAMBI, identificado con DNI Nro. 74443320 en mi condición de egresado de:

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

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

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

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAPASO, PROVINCIA EL COLLAO, DEPARTAMENTO DE PUNO, 2024

Asesorado por: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

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.

Juliana 01 de diciembre del 2025


FIRMA ASESOR


FIRMA TESISTA


Huella



DEDICATORIA

Dedico este trabajo a todas las personas que, de alguna manera, han contribuido a mi formación y crecimiento personal y profesional. Su apoyo, inspiración y ejemplo han sido fundamentales para alcanzar esta meta.

Nestor Alesandro Quispe Chambi



AGRADECIMIENTOS

A Dios por ser mi guía y apoyo para lograr mis metas y por la sabiduría y capacidad para crecer en mi carrera profesional, agradezco por llevarme a este punto y darme la salud para lograr mis objetivos y por su infinita bondad y amor.

Mi agradecimiento a todos los docentes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez; por su aporte académico en la realización de la tesis.

A mi asesor y a los miembros del jurado por su valorado apoyo y participación en la culminación del trabajo de investigación.

El autor.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL	i
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2.	DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	2
	1.2.1. Delimitación espacial	2
	1.2.2. Delimitación social'	4
	1.2.3. Delimitación temporal	4
1.3.	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	5
	1.3.1. Problema General	5
	1.3.2. Problemas específicos	5
1.4.	JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	5

CAPÍTULO II



OBJETIVOS

2.1.	OBJETIVO GENERAL.....	7
2.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	8
3.1.1.	A nivel Internacional o macro.....	8
3.1.2.	A nivel nacional o meso	10
3.1.3.	A nivel local o micro	12
3.2.	BASES TEÓRICAS	14
3.2.1.	Clima organizacional.....	14
3.2.1.1.	Características.....	14
3.2.1.2.	Variables.....	15
3.2.1.3.	Factores.....	16
3.2.1.4.	Componentes	16
3.2.2.	Las Teorías X, Y y Z	17
3.2.2.1.	La teoría X (Douglas McGregor)	17
3.2.2.2.	La teoría Y (Douglas McGregor)	18
3.2.2.3.	La teoría Z (William Ouchi).....	19
3.2.3.	Desempeño laboral.....	19
3.2.3.1.	Características.....	20
3.2.3.2.	Factores.....	21



3.2.3.3. Dimensiones	21
3.3. MARCO CONCEPTUAL.....	23
CAPÍTULO IV	
HIPÓTESIS	
4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	25
4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA.....	25
4.3. VARIABLES	26
4.3.1. Variable Independiente:	26
4.3.2. Variable dependiente:	26
4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	27
CAPÍTULO V	
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN	
5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
5.2. MÉTODOS APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN.....	29
5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	29
5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	29
5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	30
5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	30
5.6.1. Población	30
5.6.2. Muestra	30
5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTO	31
5.7.1. Técnica	31



5.7.2. Instrumento	31
5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO	32
5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS.....	33
5.9.1. Formula estadística general.....	33
5.10. PARA HIPÓTESIS	33
5.10.1. Prueba de normalidad	33
5.10.1.1. Formulación de hipótesis.....	33
5.10.1.2. Prueba estadística.....	34
5.10.1.3. Regla de decisión.	34
5.10.2. Para contrastación de Hipótesis.....	34

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRUEBA DE NORMALIDAD.....	36
6.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y ANÁLISIS	36
6.2.1. Variable 1. Clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso, provincia El Collao, departamento de puno, 2024	36
6.2.1.1. Dimensión 1: Liderazgo en los trabajadores de la municipalidad	37
6.2.1.2. Dimensión 2: Comunicación de los trabajadores de la municipalidad	38



6.2.1.3. Dimensión 3: Trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad	39
6.2.2. Variable 2. Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso, provincia El Collao, departamento de Puno, 2024	41
6.2.2.1. Dimensión 4: Puesto de trabajo de los trabajadores de la municipalidad	41
6.2.2.2. Dimensión 5: Competencias de los trabajadores de la municipalidad	43
6.2.2.3. Dimensión 6: Rendimiento de los trabajadores de la municipalidad	44
6.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	50
6.3.1. Para la Hipótesis general:	53
6.3.2. Para la Hipótesis específica N° 01	54
6.3.3. Para la Hipótesis específica N° 02	56
6.3.4. Para la Hipótesis específica N° 03	57
6.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	59
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS	64
ANEXOS.....	70



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Operacionalización de las variables	27
Tabla 2.	Confiabilidad del instrumento de las dos variables.....	32
Tabla 3.	Decisión de hipótesis	35
Tabla 4.	Liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Capaso.	37
Tabla 5.	Comunicación del personal de la Municipalidad Distrital de Capaso	38
Tabla 6.	Trabajo en equipo del personal de la Municipalidad Distrital de Capaso	40
Tabla 7.	Puesto de trabajo del personal de la Municipalidad Distrital de Capaso	41
Tabla 8.	Competencias del personal de la Municipalidad Distrital de Capaso	43
Tabla 9.	Rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Capaso .	44
Tabla 10.	Evaluación de la distribución normal de las variables	46
Tabla 11.	Nivel de correlaciones	47
Tabla 12.	Correlación de las variables	47
Tabla 13.	Correlaciones de las dimensiones.....	48
Tabla 14.	Modelo de regresión lineal	50
Tabla 15.	Modelo de regresión lineal	51
Tabla 16.	Modelo de regresión lineal	51
Tabla 17.	Modelo de regresión lineal	52



Tabla 18. ANOVA.....	53
Tabla 19. Coeficientes	54
Tabla 20. ANOVA.....	55
Tabla 21. Coeficientes	55
Tabla 22. ANOVA.....	56
Tabla 23. Coeficientes	57
Tabla 24. ANOVA.....	57
Tabla 25. Coeficientes	58



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Ubicación geográfica del distrito de Capaso	3
Figura 2. Ubicación espacial del distrito de Capaso	4
Figura 3. Diagrama de dispersión	50



RESUMEN

El clima organizacional desempeña un papel fundamental en el logro del éxito sostenible de una institución. La presente investigación tiene como propósito analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Capaso durante el año 2024. El estudio adopta un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un diseño no experimental, nivel explicativo y método deductivo. Para la recopilación de datos, se aplicó una encuesta a la totalidad de los 40 trabajadores de la municipalidad, incluyendo tanto a hombres como a mujeres. El instrumento utilizado fue un cuestionario diseñado para medir ambas variables (clima organizacional y desempeño laboral), compuesto por 36 ítems cada uno, estructurados en una escala de tipo Likert con las opciones: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. La fiabilidad del cuestionario fue validada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Se realizó una prueba de normalidad para verificar los supuestos estadísticos, y posteriormente se aplicó una prueba paramétrica de regresión lineal simple, utilizando el software SPSS Statistics 25. Los resultados arrojaron un valor p de 0.000 ($p < 0.05$), lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, concluyendo que existe una influencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Capaso.

Palabras clave: Clima organizacional, Desempeño laboral, Dimensiones, Influencia y Variables.



ABSTRACT

Organizational climate plays a fundamental role in achieving the sustainable success of an institution. The purpose of this research is to analyze the influence of organizational climate on the job performance of employees at the Capaso District Municipality during the year 2024. The study adopts a quantitative approach, applied in nature, with a non-experimental design, explanatory level, and deductive method. To collect data, a survey was administered to all 40 municipal employees, including both men and women. The instrument used was a questionnaire designed to measure both variables (organizational climate and job performance), composed of 36 items each, structured on a Likert-type scale with the options: always, almost always, sometimes, almost never, and never. The reliability of the questionnaire was validated using Cronbach's alpha coefficient. A normality test was performed to verify the statistical assumptions, and subsequently a simple linear regression parametric test was applied, using SPSS Statistics 25 software. The results yielded a p-value of 0.000 ($p < 0.05$), which allowed rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis, concluding that there is a significant influence of the organizational climate on the job performance of the staff of the Capaso District Municipality.

Keywords: Organizational climate, Job performance, Dimensions, Influence and Variables.



INTRODUCCIÓN

Al abordar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral como factores clave para el desarrollo de las organizaciones, se reconoce que el clima organizacional debe entenderse como el ambiente generado por las prácticas, actitudes y comportamientos de los empleados dentro de su entorno laboral. Su relevancia radica en la influencia directa que ejerce sobre la conducta de los trabajadores y su capacidad para alcanzar los objetivos institucionales.

En este sentido, un clima organizacional positivo, que actúe como un factor motivador, se refleja tanto en un mayor rendimiento de los colaboradores como en una mejora del ambiente físico y social de las instalaciones.

El presente estudio ha llevado a cabo un análisis detallado de los factores que explican y se relacionan con variables como el clima laboral y el desempeño, sirviendo como base para la toma de decisiones estratégicas orientadas a optimizar el entorno de trabajo entre los empleados de la Municipalidad Distrital de Capaso, foco central de esta investigación. Los resultados obtenidos están orientados a fortalecer las condiciones laborales, bajo la premisa de que un entorno organizacional favorable incide positivamente en un desempeño eficiente y sostenido.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel internacional, el clima laboral es ampliamente reconocido como un factor crucial, dado que empresas e instituciones compiten constantemente por alcanzar altos estándares de competitividad. En este contexto, el clima organizacional puede convertirse en un elemento diferenciador clave que determine el éxito o fracaso de una organización (Huaroto, 2022).

Una buena cultura organizacional mejora y promueve las capacidades de los empleados, conduce a un comportamiento maduro de todos los miembros y anima a los empleados a asumir la responsabilidad de su trabajo dentro de la empresa y a hacer lo mejor que pueden con un sentido de gratitud hacia los empleados (Coronel, 2022).

La realidad problemática en la comunidad es que los empleados no tienen suficiente espacio para trabajar cómodamente, no tienen presupuesto para la capacitación continua de los empleados, trabajan para terceros y los pagos a los



empleados no se realizan a tiempo, la fecha es fija y no llevan el uniforme correcto, por eso muchos trabajadores trabajan porque necesitan un salario y cada vez que surge un nuevo trabajo que paga mejor, dejan y por eso la productividad laboral es baja.

La Municipalidad Distrital de Capaso se ubica en la provincia El Collao del departamento de Puno, tienen la tarea de administrar los ingresos económicos y desarrollar obras para el bienestar y progreso de la comunidad local.

Este estudio no se enfoca únicamente en el clima organizacional, sino también en el desempeño laboral, reconociendo la estrecha relación entre ambos. Se entiende que el clima organizacional constituye un pilar fundamental dentro de cualquier institución, ya que influye directamente en el rendimiento de los trabajadores, lo cual, a su vez, impacta en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Delimitación espacial

Moreno (2021) indica que delimitar el espacio de investigación representa conocer y delimitar claramente las limitaciones que se pondrán respecto del objeto de investigación; Para ello se trata de ubicar la investigación en una zona o zona geográfica determinada, para ello se debe indicar claramente el lugar donde se realizará la investigación.

De acuerdo a este contexto, la investigación se realizó en la municipalidad distrital de Capaso, que se encuentra ubicado geológicamente en la región sur del Perú en el departamento de Puno al

sur oeste de la provincia El Collao, entre las coordenadas $17^{\circ}11'1.41''$, latitud sur $69^{\circ}44'$, la altitud fluctúa a nivel de distrito de 4150 m s. n. m. a los 4600 m s. n. m., teniendo una superficie de 1039.25 km². Sierra altiplánica que se caracteriza por presentar una topografía variada y semi-accidentada, con laderas, quebradas, pampas intermedias, muchas veces con micro relieves fuertes.

Se encuentra delimitado al norte por la jurisdicción de Santa Rosa de Mazocruz, mientras que al sur colinda con la provincia de Tarata y con el territorio del Estado Plurinacional de Bolivia, por el este con el distrito de Santa Rosa Mazocruz y Pisacoma, por el oeste con el distrito de Santa Rosa Mazocruz y Pisacoma (Figura 1 y Figura 2).

Figura 1.

Ubicación geográfica del distrito de Capaso



Fuente: Elaboración propia (2024)

Figura 2.

Ubicación espacial del distrito de Capaso



Fuente: Google earth (2024)

1.2.2. Delimitación social

Moreno (2021) Sostiene la delimitación social puntualiza los roles sociales asociados al trabajo de investigación.

Por ello, la Municipalidad Distrital de Capaso, como institución principal, orienta a su personal bajo un modelo de enfoque positivo. Este enfoque cobra especial relevancia cuando los líderes asumen funciones dentro del entorno institucional, actuando con principios éticos y valores morales, sin hacer distinción alguna de clase social. Es en este contexto donde se llevó a cabo la presente investigación científica.

1.2.3. Delimitación temporal

Moreno-Galindo (2021) sostiene que se refiere al período o período de tiempo elegido para realizar una investigación.

En este sentido, la investigación se llevó a cabo durante los meses: enero, febrero, marzo, abril y mayo siendo el primer trimestre del plan operativo anual del año 2024.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema General

¿De qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Capaso, provincia El Collao, departamento de Puno?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera influye el liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Capaso?
- ¿Cómo afecta la comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso?
- ¿Cómo influye el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Capaso?

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El objetivo de este estudio fue examinar la relación existente entre el ambiente laboral y el desempeño de los empleados del área de gestión de identidad pública. Muchas organizaciones enfrentan dificultades porque no implementan adecuadamente herramientas ni procesos de gestión, lo que genera desmotivación en sus empleados al momento de cumplir con sus responsabilidades.



El ambiente de trabajo representa un factor clave dentro de cualquier institución, ya que está vinculado a las condiciones en las que el personal desarrolla sus funciones. La calidad de este entorno, ya sea positiva o negativa, depende en gran medida de la experiencia organizacional. Asimismo, el clima laboral influye directamente en la satisfacción del personal, lo cual repercute en su productividad.

Este estudio tuvo como objetivo lograr una comprensión más profunda de los elementos que permiten a una organización implementar estrategias efectivas para reducir los problemas existentes y así fomentar una mayor productividad entre los empleados, en beneficio de la comunidad local.

La metodología aplicada en esta investigación fue diseñada específicamente para evaluar el nivel de satisfacción individual de cada trabajador respecto al clima organizacional. La aplicación periódica de encuestas sobre el ambiente laboral contribuye significativamente al éxito institucional, ya que un trabajador satisfecho tiende a ser más proactivo, lo que impacta positivamente en la rentabilidad de la entidad.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso, provincia El Collao, departamento de Puno, 2024.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Capaso, 2024.
- Precisar la influencia de la comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso.
- Detallar la forma de influencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Capaso.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. A nivel Internacional o macro

En un estudio Aldaz et al. (2022) analizaron la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una institución educativa del estado de Saliter, México, durante 2020. Este estudio cuantitativo empleó un diseño transversal correlacional no experimental y aplicó un muestreo censal con la participación de 40 personas. Los datos se recopilaron mediante encuestas estructuradas que abordaron las variables en estudio. Los resultados mostraron una significancia estadística menor a 0.05, confirmando que el clima organizacional percibido influye de manera directa en el desempeño laboral, estableciendo una correlación clara entre ambas variables.

Por otro lado, Cacua y Sicard (2018) evaluaron el impacto del clima organizacional en el vínculo de la cultura laboral y el bienestar general de



los trabajadores multitarea en la Gran Caracas. Su muestra incluyó a 200 empleados de diversos sectores como energía, salud, educación, finanzas y manufactura. Los hallazgos indicaron niveles positivos tanto en bienestar como en condiciones laborales, revelando una relación significativa entre la cultura y el ambiente de trabajo (CyMAT) y el bienestar general (BLG), además de demostrar que el clima organizacional actúa como moderador en dicha relación.

Mendoza-Vargas et al. (2022) exploraron el vínculo del clima organizacional con y el desempeño laboral de los trabajadores de LAEMCO de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC), en Tunja. Aplicaron encuestas a 75 individuos, incluyendo médicos, empleados administrativos y docentes. Los resultados indicaron que aproximadamente el 80 % de los participantes relacionan actitudes positivas, buenas relaciones interpersonales, una comunicación eficiente y la adecuada gestión de conflictos con un mejor desempeño laboral.

Rivera (2015), analizó el clima organizacional en la Embotelladora Tampico S.A. de C.V., realizada en la Universidad Autónoma de Tamaulipas, concluyó que el clima institucional es generalmente alto. Sin embargo, se identificaron ciertos aspectos que afectan negativamente el entorno laboral y que requieren fortalecimiento para lograr un ambiente de trabajo más sostenible y favorable.

Finalmente, Rodríguez (2015) propuso mejoras para el clima laboral y la cultura organizacional en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social, a través de un estudio en la Universidad de las Fuerzas

Armadas – Sangolquí. El análisis reveló un entorno laboral positivo y una cultura organizacional alentadora, con altos niveles de satisfacción por parte del personal. No obstante, se recomendó implementar una gestión basada en procesos y reconocer el mérito de los servidores públicos, además de garantizar la estabilidad laboral como medidas para fortalecer el compromiso institucional y elevar la productividad y bienestar general.

3.1.2. A nivel nacional o meso

Quispe (2015) hizo un estudio desarrolló un estudio en el Municipio de Pacucha, Andahuaylas, con un enfoque cuantitativo y diseño correlacional no experimental, para analizar la relación del clima organizacional y productividad laboral. Se encuestó a 64 trabajadores mediante un cuestionario de 15 ítems en escala Likert. Los resultados indicaron una relación significativa entre las dos variables, con un desempeño laboral calificado como regular.

Del Águila et al. (2018) efectuaron un estudio en la Municipalidad distrital de Yarinacocha con un método cuantitativo y diseño correlacional no experimental para analizar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral. Utilizaron un cuestionario con escala Likert de 15 ítems y concluyeron que hay una relación significativa, con un desempeño laboral considerado regular.

Reyna (2021) examinó cómo el clima organizacional influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Sucre durante 2019. Su estudio correlacional, con un cuestionario aplicado a 35 colaboradores,

evidenció que, a mayor insatisfacción con el entorno laboral, menor desempeño, confirmando una relación directa entre las variables.

Barboza (2021) investigó de como influye el clima organizacional sobre el desempeño laboral en el Hotel Las Vegas de Jaén, Cajamarca. Mediante un cuestionario Likert de 15 ítems y análisis con coeficiente de correlación de Spearman, encontró un valor de 0.733 con significancia de $0.01 < 0.05$, indicando una relación positiva fuerte entre ambas variables.

Paco y Matas (2015) estudiaron la relación entre clima organizacional y desempeño de los docentes en las instituciones educativas San Pío X y Rosa de Lima, en San Jerónimo, Huancayo, hallando una correlación positiva significativa (coeficiente Pearson de 0.71).

Coronel (2022) analizó la relación entre ambiente laboral y desempeño en la Facultad de Ciencias Comerciales de la Universidad de Las Américas, Lima. En una muestra de 42 trabajadores, confirmó una relación significativa y sólida entre ambas variables, aportando a la eficiencia laboral.

Penachi (2019) exploró la relación entre clima organizacional y desempeño en el Instituto Nacional de Defensa Civil, destacando la influencia del ambiente laboral en eficiencia, eficacia y calidad institucional.

Aguilar (2021) investigó la relación entre clima laboral y desempeño en una oficina estatal peruana en 2019, aplicando un diseño correlacional

y encuestando a 36 personas. Los resultados mostraron una relación significativa entre las variables.

Castro (2022) estudió la relación entre clima organizacional y desempeño en la Compañía Minera Poderosa S.A., con una muestra de 200 trabajadores y dos cuestionarios. Detectó que el 41.3 % percibía un clima organizacional desfavorable, y el 33.4 % mostraba bajo desempeño. La correlación de Spearman fue 0.646 con significancia de 0.000, evidenciando una relación positiva fuerte.

Zárate (2019) realizó un análisis documental de diez artículos entre 2008 y 2018 sobre clima laboral, concluyendo que un ambiente negativo reduce el rendimiento y la productividad empresarial.

3.1.3. A nivel local o micro

Torres y Zegarra (2015) evaluaron la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en instituciones educativas bolivarianas de Puno. Con una muestra de 133 docentes y análisis mediante coeficiente de Pearson y prueba t, hallaron una correlación positiva fuerte ($r=0.828$) y significancia al 5%, indicando que un mejor clima se asocia con mayor desempeño.

Choquepata (2019) analizó la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal administrativo del distrito de Antauta, Puno, con una muestra de 52 empleados, incluidos 23 directivos. Usando encuestas y coeficiente Tau-b, encontró una relación directa significativa del 69.2% entre las variables.

Parisaca (2021) examinó el vínculo entre clima organizacional y desempeño en personal de seguridad, encuestando a 130 empleados. El coeficiente Rho de Spearman fue 0.426 con $p < 0.05$, confirmando la significancia de la correlación positiva.

Quispe (2022) estudió el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores de la administración pública en Puno durante 2019. La muestra de 590 empleados fue analizada por variables sociales, laborales y salariales, identificando cómo estos factores influyen en el clima y en las tareas laborales.

Carcausto (2022) examinó el efecto del clima organizacional en el desempeño laboral en San Antonio de Putina, Puno. Con 186 trabajadores, utilizando encuestas y análisis con coeficiente de Spearman y prueba Chi-cuadrado, encontró un impacto positivo, destacando motivación, comunicación y cooperación.

Apaza (2022) evaluó el efecto del clima organizacional en el desempeño de directivos del Proyecto Binacional Titicaca, región Puno. Reportó un coeficiente de determinación de 0.923 y un valor p de 0.000 ($p < 0.05$), demostrando una influencia significativa: mejores condiciones organizacionales se traducen en un mayor rendimiento directivo

3.2. BASES TEÓRICAS

3.2.1. Clima organizacional

Surco (2018) señala que la percepción de los empleados sobre el entorno laboral incluyendo características y ventajas personales puede incidir directamente en su rendimiento y en la forma en que desempeñan sus funciones. De manera similar, otros autores coinciden en que el desempeño de los colaboradores refleja aspectos clave de la cultura organizacional, lo cual se traduce en el logro sistemático de las metas establecidas.

El clima organizacional comprende el estudio del comportamiento humano, las actitudes y el rendimiento dentro del ámbito organizacional. Esta área de estudio recurre a enfoques, teorías y metodologías provenientes de la psicología, la sociología y la antropología cultural para analizar cómo las personas piensan, aprenden, valoran y actúan en entornos grupales, y cómo factores externos afectan a la organización en términos de su misión, recursos humanos, metas y estrategias (Palomino, 2023).

3.2.1.1. Características

Carcausto (2022) sostiene que la calidad del clima organizacional incide en la motivación y en los comportamientos organizacionales de los colaboradores, influyendo en aspectos como la productividad, la eficiencia, la rotación de personal y la capacidad de adaptación. Entre las características más relevantes del clima organizacional se encuentran:

- El estilo de gestión es estable
- Los empleados cambian su ambiente de trabajo, la conducta y actitud
- La complicación en una organización son la alarma de los trabajadores frustrados
- La actitud de los empleados puede cambiar por el clima organizacional
- El ambiente de la empresa influye en el compromiso de los empleados.

3.2.1.2. Variables

Según Likert (2014), el clima organizacional se configura mediante tres tipos de variables fundamentales:

- a) **Variables Causales:** Son los factores estructurales y de liderazgo que influyen directamente en el clima organizacional. Incluyen el estilo de liderazgo, políticas internas, métodos de comunicación, estructura organizativa y decisiones administrativas. Estas variables están bajo el control de la dirección.
- b) **Variables Intermediarias:** Reflejan el estado interno de la organización, como la motivación del personal, actitudes, clima emocional, calidad de la comunicación y cohesión grupal.

- c) **Variables Finales:** Corresponden a los resultados medibles, como productividad, eficiencia, satisfacción laboral, costos, utilidades y cumplimiento de objetivos.

3.2.1.3. Factores

Likert (2014) el clima organizacional está determinado por diversos factores, entre los cuales destacan:

- a) **Factores externos:** Elementos como clientes, sindicatos, proveedores y medios de comunicación, que pueden incidir significativamente en el funcionamiento institucional (Flores, 2018).
- b) **Factores psicológicos:** Incluyen estados internos como actitudes, motivaciones, expectativas y opiniones personales (Huanca, 2022).
- c) **Factores individual, grupal y estructural:** La perspectiva, valores, niveles de estrés y características personales influyen en el comportamiento organizacional y en el ambiente generado (Mendizabal, 2021).

3.2.1.4. Componentes

Gan & Belbel (2007) indica que existen los siguientes componentes:

- a) **Componentes subjetivos:** La perspectiva, valores, niveles de estrés y características personales influyen en el comportamiento organizacional y en el ambiente generado.
- b) **Componentes objetivos:** Se relacionan con aspectos tangibles del entorno, como condiciones físicas, normativas institucionales y estructura formal (Salas, 2022).

3.2.2. Las Teorías X, Y y Z

Las teorías X e Y fueron formuladas por Douglas McGregor, mientras que la teoría Z fue propuesta por el autor japonés Ouchi. Cada una de estas teorías aborda las condiciones previamente mencionadas y se enfoca en el comportamiento de los empleados dentro de las organizaciones, basado en las suposiciones sobre la naturaleza humana. Aunque aún hay empresas que aplican alguna de estas teorías para definir sus políticas laborales, su uso ha disminuido debido al surgimiento de enfoques alternativos.

3.2.2.1. La teoría X (Douglas McGregor)

La teoría X sostiene que las personas no disfrutan del trabajo, son naturalmente perezosas y tienden a evitarlo siempre que sea posible. Debido a esta tendencia, se considera necesario un control constante, amenazas y una dirección estricta para asegurar un desempeño adecuado. Los empleados no suelen asumir responsabilidades por sí mismos, lo que requiere un enfoque autoritario con políticas, normas y un control riguroso. Los trabajadores valoran principalmente la seguridad laboral, por lo que

se cree que la única forma de obtener un buen desempeño es a través de un liderazgo autoritario. Debido a su aversión al trabajo, se considera necesario forzarlos a cumplir con sus responsabilidades mediante supervisión estricta, dirección y amenazas de castigos, para asegurar que se esfuercen en alcanzar los objetivos organizacionales (McGregor, 1986).

3.2.2.2. La teoría Y (Douglas McGregor)

La Teoría Y propone que a las personas les gusta trabajar, considerándolo una necesidad tan importante como otras en su vida. Se sienten motivadas, buscan asumir responsabilidades y son creativas; no huyen del trabajo, ya que lo disfrutan, lo que les permite tener autodirección y autocontrol. El compromiso de los empleados con los objetivos de la empresa se logra mediante recompensas vinculadas a su desempeño. Los trabajadores se alinearán con los objetivos organizacionales si reciben incentivos por alcanzarlos, ya que no perciben el trabajo como algo desagradable. Así, cuanto mayor sean las recompensas ofrecidas, mayor será su dedicación a los objetivos de la empresa. La organización debe considerar a sus empleados como responsables y maduros, promoviendo un estilo de liderazgo democrático y participativo que favorezca la autodirección, sin requerir un control externo excesivo (McGregor, 1986).

3.2.2.3. La teoría Z (William Ouchi)

La Teoría Z, desarrollada por el japonés Ouchi, se diferencia de las teorías X e Y al sostener que la producción depende de la gestión de las personas y puede ser aplicada en cualquier tipo de empresa, independientemente de su origen. Esta teoría se basa en valores como la intimidad, la sutileza y la confianza. Se considera que los empleados actúan de manera adecuada cuando se les fomenta la confianza, lo que disminuye la necesidad de controles estrictos. En este enfoque, el autocontrol es clave, y se espera que los trabajadores actúen conforme a lo que se espera de ellos. La teoría sostiene que cuando se confía en una persona, es más probable que se comporte correctamente y que cumpla con las expectativas. Sus principios fundamentales incluyen la atención a las relaciones humanas, la proximidad en las interacciones sociales y la confianza mutua (Parra, s.f.).

3.2.3. Desempeño laboral

Según Barra (2016), el desempeño laboral se refiere al comportamiento del trabajador orientado al logro de los objetivos establecidos. Para Chiavenato (2000), este desempeño es la manifestación de la estrategia individual para alcanzar metas organizacionales.

La productividad laboral depende de la actitud y gestión que cada empleado demuestra en su puesto de trabajo, considerando las tareas

que se requieren y la oportunidad de mostrar sus talentos, eficiencia, competencia y habilidades en la ejecución de su labor (Flores, 2023).

3.2.3.1. Características

Rivas (2015) menciona que entre los conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo, se encuentran las siguientes:

- a) **Adaptabilidad:** Mantiene el desempeño laboral en diferentes ambientes.
- b) **Comunicación:** Expresar ideas de manera clara y efectiva, tanto de forma individual como grupal, y colaborar bien con los demás.
- c) **Iniciativa:** Habilidad para tomar acción e influir en la consecución de metas (Pacheco, 2017).
- d) **Conocimientos:** Capacidad para mantenerse actualizado e informar sobre situaciones y novedades relevantes.
- e) **Trabajo en equipo:** Habilidad para trabajar eficazmente en grupo y lograr objetivos comunes (Requena, 2018).
- f) **Maximiza el desempeño:** Establecer y trabajar hacia metas de desempeño y desarrollo, apoyado por capacitación y evaluación continua (Rivas, 2015).

3.2.3.2. Factores

Carcausto (2022) menciona dos factores que afectan el desempeño laboral y mejoran la productividad:

a) Factores internos:

Carcausto (2022) señala que los factores duros, como el grado de satisfacción de los productos, pueden mejorar al modificar el diseño o los requisitos de las instalaciones y equipos.

Los factores blandos, como la motivación y la creación de un conjunto de valores adecuados, son esenciales para aumentar la productividad, mejorando la cooperación y colaboración entre los empleados (Caceres, 2018).

b) Factores externos:

Para Carcausto (2022) Comprenden variables como ingresos, crecimiento económico, competencia y bienestar social. También influyen los cambios demográficos, estructurales y la infraestructura pública.

3.2.3.3. Dimensiones

a) Productividad laboral:

Relación entre recursos utilizados y resultados obtenidos (D´alessio, 2012).

b) Eficacia:

Se refiere a la efectividad en la que se alcanzan las metas organizacionales (Robbins & Coulter, 2013).

c) Eficiencia laboral:

La eficiencia de un método se mide por los recursos necesarios para obtener los resultados deseados (Mejía, 2017).

d) Ética y conducta individual:

La acción individual dentro de las organizaciones refleja el aprendizaje organizacional, reconociendo las diferencias individuales como una oportunidad para mejorar los servicios ofrecidos y cambiar la forma en que opera la organización (S. Robbins & Judge, 2013).



3.3. MARCO CONCEPTUAL

Apoyo: Consiste en respaldar o sostener una idea, postura o propuesta, así como fomentar o auspiciar una causa o iniciativa.

Asertividad: Habilidad personal para comunicar ideas, emociones u opiniones de manera adecuada, oportuna y respetuosa, sin vulnerar los derechos de los demás.

Bienestar: Estado integral de salud que abarca aspectos físicos, mentales y emocionales.

Clima: Conjunto de características observables del entorno de trabajo que los empleados perciben y que inciden en su actitud y rendimiento.

Competencia: Capacidad adquirida que integra conocimientos, habilidades, actitudes y estrategias para desempeñarse eficazmente en contextos laborales específicos.

Cultura: Conjunto compartido de valores, creencias y prácticas que identifican a un grupo social.

Derecho: Libertades esenciales que garantizan a las personas condiciones de vida dignas.

Desempeño: Ejecución eficaz de tareas asignadas, cumplimiento de responsabilidades o atención a deberes laborales.

Empatía: Facultad de ponerse en el lugar del otro, comprendiendo y compartiendo sus emociones.



Estímulo: Elemento o factor que provoca una reacción o cambio en el comportamiento.

Ética: Sistema de valores y normas morales que orienta la conducta humana en diversos contextos.

Funciones: Responsabilidades o contribuciones que cumple una persona, entidad o cosa dentro de un sistema determinado.

Habilidades: Capacidades conductuales y sociales que permiten tomar decisiones apropiadas en distintas situaciones interpersonales.

Incentivo: Recompensa ofrecida por una organización para fomentar el rendimiento y el bienestar dentro del entorno laboral.

Inclusión: Práctica que busca integrar a todos los individuos en un entorno respetuoso, equitativo y valorativo.

Productividad: Es la relación de los resultados obtenidos y los recursos incluido el tiempo empleado para lograrlos, reflejando la eficiencia con la que se utilizan dichos recursos en la consecución de objetivos.

Resiliencia: Capacidad para sobreponerse y adaptarse positivamente frente a dificultades o situaciones adversas.

Retribución: Pago que una persona recibe por la prestación de sus servicios en una empresa u organización.

Satisfacción: Sentimiento positivo derivado de cumplir un deseo o necesidad.

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL

El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso, provincia El Collao, departamento de Puno, 2024.

4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA

- El liderazgo influye considerablemente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Capaso, 2024.
- La comunicación influye notablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad.
- El trabajo en equipo influye drásticamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Capaso.



4.3. VARIABLES

4.3.1. Variable Independiente:

El clima Organizacional: Es la discrepancia existente entre el entorno laboral de una organización y las conductas que asumen sus integrantes dentro de ese contexto. Estos comportamientos se fundamentan en las emociones y percepciones que los empleados experimentan mientras desempeñan sus funciones y se relacionan con las condiciones del entorno en el que trabajan (Choquepata, 2019).

4.3.2. Variable dependiente:

El desempeño laboral: Es la aptitud del trabajador para ejecutar las actividades asignadas, considerando la manera en que lleva a cabo dichas tareas (Ochochoque, 2022). Este desempeño está estrechamente vinculado a sus competencias, actitudes y capacidades, así como a la calidad del trabajo que realiza, aspectos que pueden ser evaluados para conocer el grado de satisfacción alcanzado dentro de la organización (Torres y Zegarra, 2015).

4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1.

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACION
Variable independiente: Clima organizacional	Liderazgo	Inspiración Motivación Dirección	Ordinal Likert 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
	Comunicación	Comunicación externa Comunicación interna Comunicación formal	
	Trabajo en equipo	Tareas Procedimientos Propósitos	
Variable dependiente: Desempeño laboral	Puesto de trabajo	Capacidades Productividad Roles	Ordinal Likert 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
	Competencias	Conocimientos Habilidades Actitudes	
	Rendimiento	Eficacia Eficiencia Responsabilidad	

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Hernández et al. (2014) indica que los enfoques cuantitativos se caracterizan por ser sistemáticos y basado en evidencia. Sus etapas siguen una secuencia lógica que no puede ser alterada arbitrariamente, ya que cada fase precede a la siguiente. Aunque existe cierta flexibilidad para ajustar alguna etapa, el orden general debe mantenerse. El proceso inicia con una idea inicial que se delimita progresivamente, lo que permite formular objetivos y preguntas de investigación. A partir de allí, se realiza una revisión bibliográfica y se construye un marco teórico. Las preguntas planteadas conducen al establecimiento de hipótesis y variables, y se elabora un diseño para ponerlas a prueba. Posteriormente, las variables se miden dentro de un contexto determinado, se analizan los datos mediante técnicas estadísticas y, finalmente, se extraen conclusiones relacionadas con las hipótesis planteadas.

5.2. MÉTODOS APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN

La investigación se llevó a cabo utilizando el método deductivo, el cual permite avanzar de una perspectiva general hacia un análisis más específico, al estudiar de manera integral el comportamiento de las variables implicadas.

5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este estudio es de un tipo de conocimiento indispensable porque cuenta con la posibilidad de dar soluciones a los problemas que ocurren en nuestra vida cotidiana, en donde se puede solucionar problemas a través de los servicios y necesidades del usuario, por eso se denomina tipo de estudio APLICADA.

Según Murillo (2021) "Los estudios pueden aplicarse en contextos donde se recopilan denominaciones de investigaciones empíricas y prácticas. Se caracterizan por enfocarse en la aplicación y utilización de los conocimientos adquiridos, así como en el aprovechamiento del saber de otros. Posteriormente, estos conocimientos se implementan, estableciendo un sistema fundamentado en la práctica del estudio"

5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Según Hernández et al. (2014), este estudio tiene un nivel EXPLICATIVO, ya que busca comprender la relación entre las variables clima laboral y desempeño laboral, considerando sus distintos niveles y dimensiones en el contexto de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso.

5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Hernández et al. (2014) No experimental, transeccional o transversal cuyo objetivo es describir variables y examinar cómo afectan e interactúan entre ellas en un punto específico. Es similar a capturar una imagen en un solo momento y tiempo único.

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

5.6.1. Población

La población de esta investigación está compuesta por la totalidad de trabajadores de todos los niveles que laboran en la Municipalidad Distrital de Capaso, incluyendo profesionales, auxiliares y técnicos, sumando un total de 40 personas. $N= 40$

5.6.2. Muestra

La muestra de esta investigación está conformada por la totalidad del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Capaso. Debido al tamaño reducido de la población, se decidió incluir a todos sus integrantes en el estudio, alcanzando un total de 40 personas, entre quienes se encuentran gerentes, subgerentes, jefes de oficina, asistentes y otros colaboradores. De acuerdo con Moreno-Galindo (2021), cuando el número de sujetos es limitado, no resulta necesario realizar un proceso de muestreo, ya que se puede trabajar con el 100 % de la población, lo cual se denomina una muestra de tipo censal.

5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTO

5.7.1. Técnica

Encuesta: Es una técnica de recolección de datos que consiste en formular una serie de preguntas, ya sean orales o escritas, dirigidas a un grupo de personas con el propósito de obtener información relevante para el desarrollo del estudio.

Escala de Likert: Es una herramienta ampliamente utilizada para medir actitudes, debido a su facilidad de uso y evaluación. Consiste en una serie de enunciados ante los cuales los encuestados deben manifestar su grado de acuerdo o desacuerdo eligiendo entre varios niveles predefinidos en la escala Hernández et al. (2014)

5.7.2. Instrumento

Para la presente investigación, se utilizó un cuestionario estructurado como instrumento de carácter cuantitativo, diseñado para medir y registrar diversas situaciones y contextos relacionados con las variables de estudio.

Según Hernández et al. (2014), para evaluar el clima organizacional y el desempeño laboral, se empleó una escala de actitudes tipo Likert, la cual permite recoger percepciones mediante niveles de frecuencia. La escala utilizada está compuesta por cinco categorías:

5. "Siempre"

4. "Casi siempre"

3. "A veces"

2. "Casi nunca"

1. "Nunca"

5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Para llevar a cabo esta investigación, se aplicó un método de recolección de datos dirigido a los participantes seleccionados en la muestra. Se utilizó la técnica de encuesta, mediante un cuestionario estructurado basado en la escala de Likert.

El cuestionario constó de 36 ítems con respuestas cuantificables, cuya confiabilidad fue evaluada a través del coeficiente alfa de Cronbach. Como se muestra en la Tabla 2, el instrumento alcanzó un nivel de confiabilidad del 80 % para las variables de Clima Organizacional y Desempeño Laboral (ver Anexo 3).

Tabla 2.

Confiabilidad del instrumento de las dos variables

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.892	2

Fuente: Desarrollado por el autor, datos procesados en SPSS-25, 2024.

El cuestionario fue validado mediante la técnica del juicio de un experto. Esta técnica consistió en un profesional con licenciatura evaluar la redacción y formulación del cuestionario.

5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS

Para el análisis de esta investigación, se recopiló la información mediante una encuesta, empleando un instrumento diseñado para facilitar su codificación. Posteriormente, los datos fueron procesados utilizando Microsoft Excel y el software estadístico SPSS Statistics versión 25, lo que permitió convertir la información de un formato físico a uno digital para su análisis.

5.9.1. Formula estadística general

Porcentaje:
$$P = \frac{x}{n}(100)$$

En donde:

- X indica el Número de casos favorables
- N indica el Tamaño de muestra

5.10. PARA HIPÓTESIS

5.10.1. Prueba de normalidad

5.10.1.1. Formulación de hipótesis

a) Variable 1: Clima organizacional

H_0 : Los datos de la variable Clima organizacional siguen una distribución normal ($p > 0,05$).

H_1 : Los datos de la variable Clima organizacional no siguen una distribución normal ($p < 0,05$) = 5%

b) Variable 2: Desempeño laboral

H_0 : Los datos de la variable Desempeño laboral siguen una distribución normal ($p > 0,05$)

H_1 : Los datos de la variable Desempeño laboral no siguen una distribución normal ($p < 0,05$) = 5%

5.10.1.2. Prueba estadística.

Para evaluar la normalidad de ambas variables, se aplicó la prueba estadística de **Shapiro-Wilk**, considerando un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 0,05$ y un nivel de confianza del 95%.

5.10.1.3. Regla de decisión.

Se acepta H_0 si $p \geq 0,05$ (los datos presentan distribución normal).

Se rechaza H_0 si $p < 0,05$ (los datos no presentan distribución normal).

5.10.2. Para contrastación de Hipótesis

H_0 : No influye el clima organizacional en el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso

H_1 : Influye el clima organizacional en el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso

PRUEBA ESTADISTICA: Regresión lineal simple

Decisión (Tabla3):



Tabla 3.

Decisión de hipótesis

COMPARACIÓN Probabilidad	DECISIÓN	SIMBOLOGÍA
$p > 0.05$	Confirmar H_0	No significativa (n.s)
$p \leq 0.05$	Aceptar H_1	Significativa al 5% ó 0.05

Nota: p=Probabilidad

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Se describe en el estudio cómo se aplicaron las técnicas e instrumentos en relación al clima organizacional y al desempeño laboral:

6.1.1. Variable 1. Clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso, provincia El Collao, departamento de puno, 2024

En Perú, el ingreso al empleo estatal se logra a través de concursos públicos de méritos, en los cuales se fijan ciertos requisitos relacionados con el perfil del trabajador necesario para cumplir con las funciones requeridas.

Para el estudio actual se consideraron seis (06) dimensiones para el ambiente de trabajo, que son las siguientes: Liderazgo, Comunicación y Trabajo en equipo; los resultados obtenidos en relación con esta variable coincidieron con la matriz de datos que se muestra en el Anexo 2.

A continuación, se detallará todas las preguntas realizadas a los encuestados por dimensión:

6.1.1.1. Dimensión 1: Liderazgo en los trabajadores de la municipalidad

En esta dimensión mencionamos 6 ítems, los cuales se llevaron a las escalas de Likert (tabla 5).

Tabla 4.

Liderazgo del personal de la Municipalidad Distrital de Capaso.

Dimensión: Liderazgo	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. El líder demuestra capacidad para desarrollar sus actividades.	3	7.5	4	10	6	15	17	42.5	10	25
2. El líder inspira confianza y admiración entre los colegas.	6	15	5	12.5	6	15	16	40	7	17.5
3. El líder utiliza estrategias de motivación entre los colegas.	0	0	10	25	9	22.5	14	35	7	17.5
4. La estimulación motivacional se adapta a las necesidades del empleado.	6	15	4	10	12	30	15	37.5	3	7.5
5. El gerente municipal lleva a cabo sus actividades de forma proactiva.	8	20	8	20	6	15	11	27.5	7	17.5
6. El gerente adecua su estilo de liderazgo según la situación.	7	23.3	1	3.1	12	30	18	45	2	5

Nota: f=Frecuencia y %=Porcentaje

Según los datos presentados en la Tabla 4, el 42.5% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso considera que el líder casi siempre demuestra capacidad para desempeñar sus funciones. Asimismo, el 40% opina que el líder inspira confianza y

admiración en sus compañeros. Un 35% señala que frecuentemente emplea estrategias motivacionales con el equipo, mientras que el 37.5% percibe que la motivación ofrecida se ajusta a las necesidades del personal. Por otro lado, el 27.5% manifiesta que el gerente municipal actúa de forma proactiva en el cumplimiento de sus responsabilidades, y un 45% destaca que el gerente suele adaptar su estilo de liderazgo según las circunstancias.

Se observa que hay en algunos ítems que no todos los trabajadores opinan lo mismo ya que un poco menos de la mayoría piensa en las otras opciones propuestas.

6.1.1.2. Dimensión 2: Comunicación de los trabajadores de la municipalidad

En esta dimensión mencionamos 6 ítems, los cuales se llevaron a las escalas de Likert (tabla 6).

Tabla 5.

Comunicación del personal de la Municipalidad Distrital de Capaso

Dimensión: Comunicación	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7. La comunicación con los usuarios se realiza de forma empática.	3	7.5	3	7.5	5	12.5	21	52.5	8	20
8. El personal se adapta su estilo de comunicación a la capacidad de comprensión del usuario.	7	17.5	6	15	6	15	15	37.5	6	15
9. La comunicación con los colaboradores es clara y precisa.	5	12.5	2	5	11	27.5	20	50	2	5

10. El estilo de comunicación se ajusta al nivel de la entidad.	6	15	5	12.5	6	15	16	40	7	17.5
11. En la entidad realizan los memorándums para comunicarse con los subordinados.	3	7.5	2	5	7	17.5	20	50	8	20
12. En la municipalidad utilizan los oficios para comunicarse con los jefes inmediatos.	3	7.5	6	15	2	5	22	55	7	17.5

Nota: f=Frecuencia y %=Porcentaje

De acuerdo con los resultados de la Tabla 5, el 52.5% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso considera que casi siempre existe una comunicación empática con los usuarios. Además, el 37.5% señala que el personal suele adaptar su forma de comunicarse según la capacidad de comprensión del usuario. Por otro lado, el 50% opina que la comunicación entre los trabajadores es clara y precisa, y un 40% menciona que casi siempre esta se ajusta al nivel institucional. Asimismo, el 50% indica que la entidad recurre frecuentemente al uso de memorándums para comunicarse con su personal, mientras que el 55% afirma que se utilizan oficios para la comunicación con los jefes inmediatos. En general, la mayoría eligió la opción "casi siempre", lo que refleja que la comunicación en la municipalidad es, en términos generales, relativamente adecuada.

6.1.1.3. Dimensión 3: Trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad

En esta dimensión mencionamos 6 ítems, los cuales se llevaron a las escalas de Likert (tabla 7).

Tabla 6.

Trabajo en equipo del personal de la Municipalidad Distrital de Capaso

Dimensión: Trabajo en equipo	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
13. La tarea asignada se realiza de forma sincrónica.	0	0	10	25	16	40	9	22.5	5	12.5
14. Las tareas se desarrollan de manera eficiente.	7	17.5	5	13	6	15	15	37.5	7	17.5
15. En el desarrollo de sus actividades se adecuan a los procedimientos establecidos.	0	0	9	23	10	25	16	40	5	12.5
16. Disponer de procedimientos que permitan a los empleados realizar su trabajo de forma eficaz.	5	12.5	4	10	12	30	16	40	3	7.5
17. Los trabajadores conocen el propósito de sus actividades.	3	8	1	2.5	6	15	20	50	10	25
18. Los trabajadores conocen la importancia de las actividades que realizan.	1	3	7	18	17	43	13	33	2	5

Nota: f=Frecuencia y %=Porcentaje

Según la información presentada en la Tabla 6, el 40% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso señala que las tareas se realizan de forma sincrónica solo en algunas ocasiones. Por otro lado, el 37.5% considera que casi siempre las tareas se ejecutan de manera eficiente, y el 40% indica que el desarrollo de sus funciones suele ajustarse a los procedimientos establecidos por la entidad. De igual modo, un 40% manifiesta que la municipalidad cuenta con procedimientos definidos para el personal. Asimismo, el 50% de los encuestados señala que casi siempre los trabajadores conocen el propósito de sus labores,

mientras que el 43% indica que solo a veces son conscientes de la importancia de las actividades que realizan. En términos generales, la mayoría optó por la opción "casi siempre", lo cual sugiere que el trabajo en equipo dentro de la municipalidad es relativamente adecuado.

6.1.2. Variable 2. Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso, provincia El Collao, departamento de Puno, 2024

A continuación, se detallará todas las preguntas realizadas a los encuestados por dimensión:

6.1.2.1. Dimensión 4: Puesto de trabajo de los trabajadores de la municipalidad

En esta dimensión mencionamos 6 ítems, los cuales se llevaron a las escalas de Likert (Tabla 8).

Tabla 7.

Puesto de trabajo del personal de la Municipalidad Distrital de Capaso

Dimensión: Puesto de trabajo	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
19. Los trabajadores tienen las habilidades necesarias para desempeñar exitosamente sus funciones.	3	7.5	7	17.5	5	13	16	40	9	22.5
20. Los trabajadores contratados tienen las capacidades necesarias para desempeñar sus funciones y cumplir sus metas.	1	2.5	13	32.5	17	43	9	22.5	0	0

21. Los trabajadores ayudan a la municipalidad a alcanzar sus objetivos.	6	15	5	12.5	6	15.0	16	40	7	17.5
22. Los trabajadores utilizan los recursos de manera óptima para lograr sus objetivos.	3	7.5	17	42.5	11	28	9	22.5	0	0
23. Los roles dentro de la empresa están claramente definidos.	10	25	6	15	10	25	13	32.5	1	2.5
24. Existe duplicidad de funciones dentro de la empresa.	0	0	13	32.5	23	57.5	4	10	0	0

Nota: f=Frecuencia y %=Porcentaje

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 7, el 40% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso considera que casi siempre cuentan con las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente. No obstante, el 37.5% señala que solo a veces el personal contratado posee las capacidades requeridas para cumplir adecuadamente sus tareas y metas.

Asimismo, el 40% indica que casi siempre contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales, aunque el 42.5% manifiesta que casi nunca se hace un uso óptimo de los recursos disponibles. Por otro lado, el 32.5% afirma que los roles dentro de la entidad están claramente definidos, mientras que el 57.5% señala que a veces se presentan situaciones de duplicidad de funciones. En conjunto, estos resultados muestran áreas de mejora en la gestión del talento humano y el uso de recursos dentro de la municipalidad.

6.1.2.2. Dimensión 5: Competencias de los trabajadores de la municipalidad

En esta dimensión mencionamos 6 ítems, los cuales se llevaron a las escalas de Likert (tabla 8).

Tabla 8.

*Competencias del personal de la Municipalidad Distrital de
Capaso*

Dimensión: Competencias	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
25. Los trabajadores cuentan con los conocimientos y preparación necesarios para desarrollar exitosamente sus actividades	3	7.5	3	7.5	5	12.5	21	52.5	8	20
26. El municipio tiene políticas de capacitación continua para que los trabajadores puedan fortalecer sus conocimientos.	12	30	19	47.5	9	23	0	0	0	0
27. Los colaboradores cuentan con las destrezas necesarias para solucionar problemas	5	12.5	2	5	11	27.5	20	50	2	5
28. Personal municipal proactivo.	6	15	5	13	6	15	16	40	7	18
29. Los trabajadores siempre están dispuestos a brindar soluciones a los problemas internos.	7	17.5	3	8	9	23	17	42.5	4	10
30. El personal está listo para brindar soluciones a los problemas de los usuarios.	3	7.5	6	15	2	5	22	55	7	17.5

Nota: f=Frecuencia y %=Porcentaje

Según los datos presentados en la Tabla 8, el 52.5% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso considera que casi siempre cuentan con la preparación necesaria para desempeñar eficazmente sus funciones. Sin embargo, el 47.5% indica que casi nunca se realizan capacitaciones por parte de la entidad para fortalecer sus conocimientos. Por otro lado, el 50% señala que el personal tiene la capacidad de resolver problemas de forma efectiva, mientras que el 40% opina que casi siempre el personal se muestra proactivo. Asimismo, el 42.5% manifiesta que los trabajadores están generalmente dispuestos a solucionar problemas, y el 55% indica que el personal muestra disposición para atender las necesidades de la población del distrito. De acuerdo con la Figura 10, la mayoría de respuestas se concentra en la opción "casi siempre", lo que sugiere que los trabajadores, en términos generales, cumplen adecuadamente con sus funciones frente a la ciudadanía.

6.1.2.3. Dimensión 6: Rendimiento de los trabajadores de la municipalidad

Tabla 9.

Rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Capaso

Dimensión: Rendimiento	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
31. Los trabajadores realizan sus actividades diarias.	2	5	6	15	17	42.5	14	35	1	2.5
32. Los trabajadores permiten que la entidad	7	18	5	12.5	6	15	15	37.5	7	17.5

cumpla con sus actividades.

33. Los trabajadores generan costos óptimos a la empresa.	0	0	5	12.5	9	22.5	21	52.5	5	12.5
34. Los usuarios sienten que los trabajadores lo atienden bien.	5	12.5	5	12.5	12	30	15	37.5	3	7.5
35. Los trabajadores se responsabilizan de todas las actividades que les designan.	3	7.5	1	2.5	5	13	21	52.5	10	25
36. Los trabajadores internalizan sus actividades.	1	3	9	22.5	17	43	11	27.5	2	5

Nota: f=Frecuencia %=Porcentaje

Según los resultados expuestos en la Tabla 9, el 42.5% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso señala que solo a veces realizan sus actividades diarias, mientras que el 37.5% considera que casi siempre contribuyen al cumplimiento de las funciones institucionales. Por otro lado, el 52.5% indica que el personal genera costos óptimos para la municipalidad, y un 37.5% afirma que los usuarios suelen estar satisfechos con la atención recibida.

Asimismo, el 52.5% señala que los trabajadores asumen con responsabilidad las tareas asignadas, aunque el 43% menciona que solo a veces el personal logra interiorizar adecuadamente sus funciones. En conjunto, la mayoría de respuestas se concentró en las opciones "casi siempre" y "a veces", lo cual refleja que el desempeño de los trabajadores es regular en relación con sus responsabilidades ante la población.

6.2. PRUEBA DE NORMALIDAD

Se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk debido a que el tamaño de la muestra es inferior a 50. Por consiguiente, los resultados del análisis de normalidad para ambas variables es el siguiente (ver Tabla 10):

Tabla 10.

Evaluación de la distribución normal de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
C_Organizaci onal	,114	40	,200*	,972	40	,409
D_Laboral	,106	40	,200*	,943	40	,043

*. Esto representa el umbral mínimo para la significancia real.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según lo mostrado en la Tabla 10, dado que el valor de p (Sig.) es mayor a 0,05, se confirma que los datos siguen una distribución normal. Por lo tanto, se procederá a utilizar una prueba estadística paramétrica, en este caso, la regresión lineal simple.

6.3. CORRELACIÓN DE VARIABLES Y DIMENSIONES

Tabla 11.

Nivel de correlaciones

Niveles de Correlación	
- 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: Hernández et al (2014)

Tabla 12.

Correlación de las variables

			Clima_organiza cional	Desempeño_la boral
Rho de Spearman	Clima_organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	.881**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	40	40
	Desempeño_laboral	Coefficiente de correlación	.881**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	40	40

De acuerdo a la tabla 11 y 12, el clima organizacional tiene una correlación positiva considerable con un 0.881, del clima organizacional con el desempeño laboral.

Tabla 13.

Correlaciones de las dimensiones

			Liderazgo	Comunicación	Trabajo en equipo	Puesto de trabajo	Competencia	Rendimiento
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	.627**	.589**	.667**	.508**	.589**
		Sig. (bilateral)	.	.000	.000	.000	.001	.000
		N	40	40	40	40	40	40
	Comunicación	Coeficiente de correlación	.627**	1.000	.329*	.553**	.844**	.316*
		Sig. (bilateral)	.000	.	.038	.000	.000	.047
		N	40	40	40	40	40	40
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	.589**	.329*	1.000	.502**	.110	.784**
		Sig. (bilateral)	.000	.038	.	.001	.497	.000
		N	40	40	40	40	40	40
	Puesto de trabajo	Coeficiente de correlación	.667**	.553**	.502**	1.000	.394*	.492**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.001	.	.012	.001
		N	40	40	40	40	40	40
	Competencia	Coeficiente de correlación	.508**	.844**	.110	.394*	1.000	.223
		Sig. (bilateral)	.001	.000	.497	.012	.	.167
		N	40	40	40	40	40	40
	Rendimiento	Coeficiente de correlación	.589**	.316*	.784**	.492**	.223	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.047	.000	.001	.167	.
		N	40	40	40	40	40	40

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).



En la tabla 13, se observa que el liderazgo tiene una correlación positiva media con el puesto de trabajo (0.667), con la competencia (0.508) y el rendimiento (0.589). La comunicación tiene una correlación positiva media con el puesto de trabajo (0.553), sin embargo, una correlación positiva considerable con la competencia (0.844) y una correlación positiva débil con el rendimiento (0.316). El trabajo en equipo tiene una correlación positiva media con el puesto de trabajo (0.502), sin embargo, una correlación positiva muy débil con la competencia (0.110) y una correlación positiva considerable con el rendimiento (0.784).

6.4. RESULTADOS POR OBJETIVOS

Objetivo general:

Tabla 14.

Modelo de regresión lineal

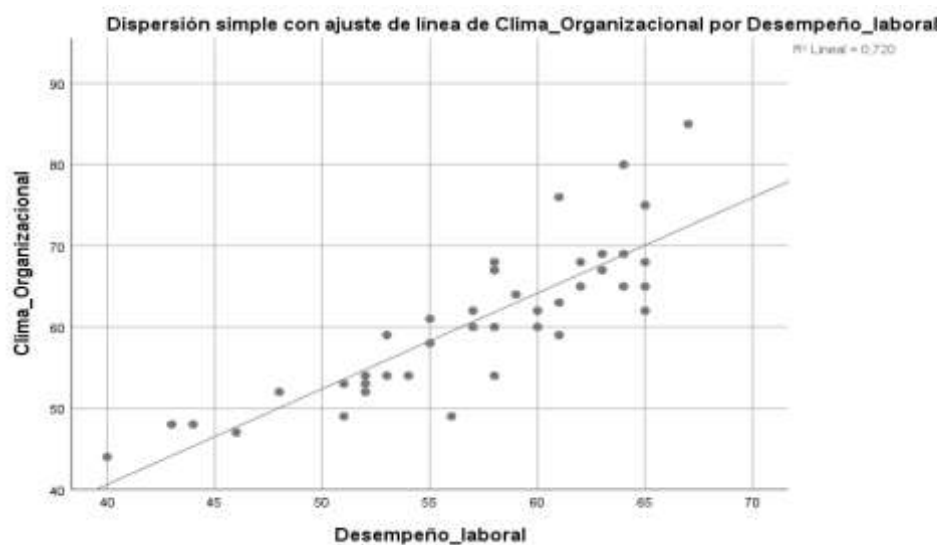
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.849 ^a	.720	.713	3.593

a. Predictores: (Constante), Clima_organizacional

De acuerdo a la tabla 14, el valor de R cuadrado es igual a 0.720, lo que significa que el clima organizacional (Variable independiente) influye un 72%, sobre el desempeño laboral (Variable dependiente).

Figura 3.

Diagrama de dispersión



Nota: Desarrollado por el autor, datos procesados en SPSS-25, 2024

La Figura 3 muestra el diagrama de dispersión, donde los puntos siguen una tendencia que sugiere un comportamiento lineal simple. Esto indica que, a

medida que el clima organizacional mejora, también aumenta el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso en el año 2024.

Objetivo específico N°01:

Tabla 15.

Modelo de regresión lineal

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1. Puesto_de_trabajo	.655 ^a	.430	.415	3.239
2. Competencia	.530 ^a	.281	.262	3.636
3. Rendimiento	.617 ^a	.381	.365	3.374

a. Predictores: (Constante), Liderazgo

De acuerdo a la tabla 15, para el puesto de trabajo, el valor de R cuadrado es igual a 0.430, para la competencia el R cuadrado es igual a 0.281 y para el rendimiento el R cuadrado es igual a 0.381, lo que significa que el liderazgo influye un 43% en el puesto de trabajo, un 28% en la competencia y un 38% en el rendimiento de los trabajadores de la municipalidad distrital de Capaso.

Objetivo específico N°02:

Tabla 16.

Modelo de regresión lineal

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1. Puesto_de_trabajo	.561 ^a	.315	.297	2.925
2. Competencia	.899 ^a	.608	.803	1.550
3. Rendimiento	.286 ^a	.082	.057	3.386

a. Predictores: (Constante), Comunicación

De acuerdo a la tabla 16, para el puesto de trabajo, el valor de R cuadrado es igual a 0.315, para la competencia el R cuadrado es igual a 0.608 y para el rendimiento el R cuadrado es igual a 0.082, lo que significa que la comunicación influye un 31% en el puesto de trabajo, un 60% en la competencia y un 8% en el rendimiento de los trabajadores de la municipalidad distrital de Capaso.

Objetivo específico N°03:

Tabla 17.

Modelo de regresión lineal

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1. Puesto_de_trabajo	.386 ^a	.149	.127	3.320
2. Competencia	.082 ^a	.007	=.019	3.587
3. Rendimiento	.789 ^a	.622	.612	2.212

a. Predictores: (Constante), Trabajo_en_equipo

De acuerdo a la tabla 17, para el puesto de trabajo, el valor de R cuadrado es igual a 0.149, para la competencia el R cuadrado es igual a 0.007 y para el rendimiento el R cuadrado es igual a 0.622, lo que significa que el trabajo en equipo influye un 14% en el puesto de trabajo, un 0% en la competencia y un 62% en el rendimiento de los trabajadores de la municipalidad distrital de Capaso.

6.5. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Luego de calificar y tabular los datos recolectados mediante la escala de Likert, referentes al clima organizacional y al desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Capaso, se procedió a la revisión y análisis de la información utilizando el software estadístico SPSS, versión 25. Asimismo, se aplicó una prueba paramétrica de regresión lineal para determinar la relación entre ambas variables

6.5.1. Para la Hipótesis general:

H_1 : El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso, provincia El Collao, departamento de Puno, 2024.

H_0 : El clima organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso, provincia El Collao, departamento de Puno, 2024.

Tabla 18.

ANOVA

		Suma de		Media		
Modelo		cuadrados	gl	cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1261,443	1	1261,443	97,735	,000 ^b
	Residuo	490,457	38	12,907		
	Total	1751,900	39			

a. Variable dependiente: D_Laboral

b. Predictores: (Constante), C_Organizacional

Nota: Desarrollado por el autor, datos procesados en SPSS-25, 2024

La Tabla 18 muestra resultados con un valor p de 0.000, inferior al nivel de significancia de 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se

concluye, con un 95% de confianza, que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso durante el año 2024.

Tabla 19.

Coeficientes

		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	19,981	3,792		5,269	,000
	C_Organizaci onal	,611	,062	,849	9,886	,000

a. Variable dependiente: D_Laboral

Nota: Desarrollado por el autor, datos procesados en SPSS-25, 2024

Por lo tanto, la Tabla 19 presenta los coeficientes relacionados con la hipótesis general planteada, evidenciando un valor p de 0.000. Esto permite aceptar la hipótesis alterna, al indicar una relación estadísticamente **significativa**.

6.5.2. Para la Hipótesis específica N° 01

H_1 : El liderazgo influye considerablemente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Capaso, 2024.

H_0 : El liderazgo no influye considerablemente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Capaso, 2024.

Mediante la aplicación de la prueba estadística del Modelo de Regresión Lineal Simple, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 20.

ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1069,099	1	1069,099	59,499	,000 ^b
	Residuo	682,801	38	17,968		
	Total	1751,900	39			

a. Variable dependiente: D_Laboral

b. Predictores: (Constante), Liderazgo

Nota: Desarrollado por el autor, datos procesados en SPSS-25, 2024

La Tabla 20 muestra resultados con un valor p de 0.000, inferior al nivel de significancia de 0.05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se concluye, con un 95% de confianza, que el liderazgo tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso durante el año 2024.

Tabla 21.*Coeficientes*

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficiente s estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	32,593	3,241		10,058	,000
	Liderazgo	1,237	,160	,781	7,714	,000

a. Variable dependiente: D_Laboral

Nota: Desarrollado por el autor, datos procesados en SPSS-25, 2024

En consecuencia, la Tabla 21 expone los coeficientes relacionados con la hipótesis general formulada, en la cual se identifica un valor p de

0.000. Este resultado permite validar la hipótesis alterna, al reflejar una asociación estadísticamente significativa.

6.5.3. Para la Hipótesis específica N° 02

H_1 : La comunicación influye notablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad.

H_0 : La comunicación no influye notablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad.

Tabla 22.

ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1022,287	1	1022,287	53,243	,000 ^b
	Residuo	729,613	38	19,200		
	Total	1751,900	39			

a. Variable dependiente: D_Laboral

b. Predictores: (Constante), Comunicación

Nota: Desarrollado por el autor, datos procesados en SPSS-25, 2024

La Tabla 22 muestra los resultados obtenidos, en los que se evidencia un valor p de 0.000, menor al umbral de significancia de 0.05. Por lo tanto, se descarta la hipótesis nula y se concluye, con un 95% de confianza, que la comunicación tiene una influencia significativa sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso en el año 2024.

Tabla 23.*Coefficientes*

		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	26,516	4,241		6,252	,000
	Comunicación	1,468	,201	,764	7,297	,000

a. Variable dependiente: D_Laboral

Nota: Desarrollado por el autor, datos procesados en SPSS-25, 2024

En consecuencia, la Tabla 23 expone los coeficientes vinculados con la hipótesis general formulada, evidenciando un valor p de 0.000. Este resultado respalda la aceptación de la hipótesis alternativa, al demostrar una relación estadísticamente **significativa**.

6.5.4. Para la Hipótesis específica N° 03

H_1 : El trabajo en equipo influye drásticamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Capaso.

H_0 : El trabajo en equipo no influye drásticamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Capaso.

Tabla 24.*ANOVA*

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Modelo						
1	Regresión	517,436	1	517,436	15,928	,000 ^b
	Residuo	1234,464	38	32,486		
	Total	1751,900	39			

a. Variable dependiente: D_Laboral

b. Predictores: (Constante), Trabajo en equipo

Nota: Desarrollado por el autor, datos procesados en SPSS-25, 2024

La Tabla 24 presenta los resultados, donde se evidencia un valor p de 0.000, inferior al nivel de significancia de 0.05. Esto conduce al rechazo de la hipótesis nula y permite concluir, con un nivel de confianza del 95%, que el trabajo en equipo influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso durante el año 2024.

Tabla 25.*Coeficientes*

		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	36,419	5,247		6,941	,000
	T_en_equipo	1,025	,257	,543	3,991	,000

a. Variable dependiente: D_Laboral

Nota: Desarrollado por el autor, datos procesados en SPSS-25, 2024

En consecuencia, la Tabla 25 muestra los coeficientes correspondientes a la hipótesis general planteada, en la cual se registra un valor p de 0.000. Este resultado permite aceptar la hipótesis alternativa, al demostrar una relación estadísticamente significativa.

6.6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral se fortalece al contrastar diversos estudios y sus respectivos hallazgos. En el estudio de Aldaz et al. (2022), se identificó una correlación directa entre un clima organizacional positivo y el desempeño de los trabajadores en una unidad educativa en Saliter, México, lo cual respalda la premisa de que un entorno laboral favorable influye en la eficacia del personal.

De manera similar, Mendoza-Vargas et al. (2022) destacan que las actitudes positivas y las buenas relaciones interpersonales son elementos clave para el éxito en el trabajo, subrayando una vez más la importancia de un clima saludable. Este planteamiento coincide con los resultados obtenidos por Barboza (2021) y Coronel (2022), quienes también hallaron correlaciones positivas y significativas entre estas variables en distintos contextos laborales. Estos estudios sugieren que el clima organizacional no solo influye en el bienestar emocional de los empleados, sino también en su rendimiento.

En el marco del estudio realizado en la Municipalidad Distrital de Capaso, los resultados obtenidos mediante regresión lineal simple mostraron un valor p de 0.000, lo que confirma la tendencia observada en las investigaciones anteriores. Este hallazgo refuerza la hipótesis alternativa, al demostrar que un clima organizacional positivo constituye un factor decisivo en el desempeño laboral. Por tanto, esta relación puede considerarse una evidencia sólida de que la calidad del entorno laboral tiene un impacto directo sobre la productividad y eficiencia del personal.



Además, investigaciones como las de Quispe (2015) y Choquepata (2019) subrayan la importancia del clima organizacional en el sector público, donde se han encontrado correlaciones significativas que resaltan cómo un ambiente laboral adecuado puede ser crucial para el desempeño de los trabajadores gubernamentales.

Por otro lado, el estudio de Cacula & Sicard (2018) sugiere que el clima organizacional actúa como un moderador entre la cultura laboral y el bienestar general, lo que implica que mejorar el clima no solo puede aumentar el desempeño, sino también promover un entorno de trabajo más saludable. Esto es relevante para organizaciones que buscan no solo resultados inmediatos, sino también un compromiso a largo plazo de sus empleados.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Para el Objetivo general. Los resultados evidencian una influencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral, con un valor de significancia de $p=0.000 < 0.05$, lo que indica que a un buen clima organizacional mejor desempeño laboral. El valor de R cuadrado es igual a $0.720=72\%$, lo que significa que el clima organizacional influye un 72%, sobre el desempeño laboral.

SEGUNDA: Para el Objetivo específico N° 01. Se identificó una influencia significativa del liderazgo en el desempeño laboral, con un valor de significancia de $p=0.000 < 0.05$. El valor de R cuadrado para el puesto de trabajo es de $0.430=43\%$, el R cuadrado para la competencia es de $0.281=28\%$ y el R cuadrado para el rendimiento laboral es de $0.381=38\%$. Esto evidencia que el liderazgo influye un 43% en el puesto de trabajo, también influye un 28% en las competencias y por último influye un 38% en el rendimiento. Todo ello indica que un liderazgo adecuado contribuye de manera importante al desempeño general del personal.

TERCERA: Para el Objetivo específico N° 02. Los hallazgos muestran una influencia significativa de la comunicación en el desempeño laboral, con un valor de significancia de $p=0.000 < 0.05$. El valor de R cuadrado para el puesto de trabajo es de $0.315=31\%$, el R cuadrado para la competencia es de $0.608=60\%$ y el R cuadrado para el rendimiento laboral es de $0.082=8\%$. Esto evidencia que la comunicación influye un 31% en el puesto de trabajo, también influye un 60% en las competencias y por último influye un 8% en el rendimiento. Esto indica que una comunicación efectiva contribuye especialmente al desarrollo de las



competencias del personal y, en menor medida, al desempeño y rendimiento en sus funciones.

CUARTA: Para el Objetivo específico N° 03. Se determinó la influencia significativa del trabajo en equipo en el desempeño laboral, con un valor de significancia de $p=0.000 < 0.05$. El valor de R cuadrado para el puesto de trabajo es de $0.149=14\%$, el R cuadrado para la competencia es de $0.007=0\%$ y el R cuadrado para el rendimiento laboral es de $0.622=62\%$. Esto evidencia que el liderazgo influye un 14% en el puesto de trabajo, también influye un 0% en las competencias y por último influye un 62% en el rendimiento. Esto sugiere que el trabajo en equipo tiene un impacto especialmente alto en el rendimiento de los empleados, mientras que su influencia en la competencia resulta limitada.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Implementar y mantener políticas que promuevan un entorno laboral saludable y motivador. Esto incluye el reconocimiento al desempeño, programas de bienestar laboral, espacios de diálogo entre trabajadores y directivos, así como evaluaciones periódicas del clima organizacional para detectar áreas de mejora.

SEGUNDA: Fortalecer las competencias de liderazgo mediante capacitaciones constantes dirigidas a jefes, supervisores y coordinadores. Se recomienda fomentar estilos de liderazgo participativos, empáticos y orientados a resultados, promoviendo la toma de decisiones conjunta y el acompañamiento activo del personal.

TERCERA: Optimizar los canales de comunicación internos asegurando que sean claros, accesibles y bidireccionales. Esto puede lograrse mediante reuniones periódicas, boletines informativos, plataformas digitales internas y capacitaciones en habilidades comunicativas para todo el personal.

CUARTA: Diseñar e implementar estrategias para fortalecer la colaboración entre áreas y equipos. Esto incluye actividades de integración, talleres de trabajo colaborativo, dinámicas interdepartamentales, y sistemas de reconocimiento al trabajo grupal, con el objetivo de fomentar la confianza y el compromiso colectivo.

REFERENCIAS

- Aguilar, O. J. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral en los servidores públicos de la oficina de finanzas de un organismo gubernamental peruano en el periodo 2019*. Universidad Ricardo Palma.
- Aldaz, A. D. R., Alvarado, W. Y., Castro, N. A., & Fajardo, C. M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382–1393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Apaza, R. (2022). *El clima organizacional y su desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca región Puno periodo 2016 – 2017*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Barboza, S. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 92–101. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.166>
- Barra, T. L. (2016). *Relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de los Centros de Salud de la ciudad de Puno, julio – diciembre 2015*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Caceres, A. L. (2018). "Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la Empresa Turismo Colonial Tours S.C.R.L. – Puno 2017."
- Cacua, A., & Sicard, A. (2018). *El clima organizacional y la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general*.



Carcausto, C. (2022). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Antonio de Putina – Puno 2020*. Universidad Nacional del Altiplano.

Castro, J. J. (2022). “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la CÍA. MINERA PODEROSA S.A., 2021.*” <https://orcid.org/0000-0002-2823-7582>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (Editorial McGraw-Hill, Ed.; 1°).

Choquepata, E. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Antauta, Puno-2019*. Universidad Peruana Unión.

Coronel, C. A. (2022). *Clima laboral y su relación con el desempeño laboral del personal de la Facultad de ciencias empresariales de la Universidad peruana de las américas, Lima 2020*.

D’aleccio, F. (2012). *Administración de las operaciones productivas* (Editorial Pearson Educación, Ed.; 1°).

Del Águila, R., Grandez, A. E., & Gonzales, K. F. A. (2018). “*Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2017.*”

Flores, G. (2018). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, 2018*.



Flores, P. R. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera lampa – Cabanilla – Cabanillas 2021.*

Gan, F., & Belbel, G. (2007). *Manual de Recursos Humanos.*

Google earth. (2024). *Mapa espacial*

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (S. A. D. C. V. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, Ed.; 6th ed.).

Huanca, C. (2022). *Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución 4.0. ARTICULO ORIGINAL Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno 2021-2022.* 1(2), 32–37. <http://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/rigf>

Huaroto, M. (2022). *Clima laboral y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital san antonio de cusicancha, huaytará - huancavelica, 2022.*

Likert, R. (2014). *El factor humano de la empresa* (Editorial Devito., Ed.).

McGregor, D. M. (1986). *The Human Side of Enterprise.*

Mejía, C. (2017). *Indicadores de efectividad y eficacia.*

Mendizabal, P. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas Secundarias de la Zona Lago Ilave.*

Mendoza-Vargas, J. M., Burbano-Pantoja, V. M., & Mendoza-Vargas, H. H. (2022). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). Información*



Tecnológica, 33(6), 157–166. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000600157>

Moreno-Galindo, E. (2021). *Metodología de la investigación*.

Murillo F. (2021). *Calidad del producto satisfacción de los clientes en las empresas de agua tratada, Tarapoto-2021*.

Ochochoque, J. (2022). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Putina, Puno – 2019*. Universidad Nacional Del Altiplano.

Pacheco, S. W. (2017). *“Clima organizacional y desempeño laboral para la satisfacción de trabajadores y clientes – Banco de Crédito del Perú Agencia Puno - 2015.”* Universidad Nacional del Altiplano.

Paco, R., & Matas, J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 05(02). <https://doi.org/10.18259/acs.2015048>

Palomino, S. (2023). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Végueta - 2019*.

Parisaca, R. A. (2021). *“Clima organizacional y desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad provincial de San Román - Juliaca 2019.”* Universidad Nacional Del Altiplano.

Parra, J. C. (n.d.). *Las teorías X, Y y Z*.



- Penachi, N. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44), 85–93.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>
- Quispe, B. (2022). *Influencia del clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores en la gestión de gobierno de la municipalidad provincial de Puno: 2019*. Universidad Nacional Del Altiplano.
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de pacucha, Andahuaylas, 2015*.
- Requena, J. M. (2018). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel Inicial de la ciudad de Puno, en el año 2017*.
- Reyna, W. M. (2021). *"Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2019."* Universidad Alas Peruanas.
- Rivera, S. (2015). *Nivel de Clima Organizacional que existe en Embotelladora Tampico S.A. de C.V. de Tamaulipas* (tesis de maestría). Universidad Autónoma de Tamaulipas, Tamaulipas, México.
- Rivas, E. (2015). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores servidores de las municipalidades distritales de la red sonador Andahuaylas 2015*.
- Robbins, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Pearson, Ed.).



Rodríguez, H. (2015). *Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el ministerio de coordinación de desarrollo social* (tesis de maestría). Universidad de las Fuerzas Armadas, Sangolqui, Ecuador.

Salas, J. M. (2022). *Clima organizacional y estrés laboral de los trabajadores del establecimiento de salud José Antonio Encinas Puno, 2019*. Universidad Nacional del Altiplano.

Surco, D. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sociedad de beneficencia pública de Puno - 2017*. Universidad Nacional Del Altiplano.

Torres, E., & Zegarra, S. J. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú*.

Zarate, S. (2019). *Clima laboral y su efecto en el desempeño laboral de los trabajadores*.



ANEXOS



ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Titulo: INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAPASO, PROVINCIA EL COLLAO, DEPARTAMENTO DE PUNO, 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO METODOLOGICO
PROBLEMA GENERAL: ¿De qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso, provincia El Collao, departamento de Puno? PROBLEMAS ESPECÍFICOS: 1. ¿De qué manera influye el liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Capaso? 2. ¿Cómo afecta la comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso? 3. ¿Cómo influye el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Capaso?	OBJETIVO GENERAL: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso, provincia El Collao, departamento de Puno, 2024. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. Determinar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Capaso, 2024. 2. Precisar la influencia de la comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso. 3. Detallar la forma de influencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Capaso.	HIPÓTESIS GENERAL: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso, provincia El Collao, departamento de Puno, 2024. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: 1. El liderazgo influye considerablemente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Capaso, 2024. 2. La comunicación influye notablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Capaso. 3. El trabajo en equipo influye drásticamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Capaso.	Variable independiente: Clima organizacional Variable dependiente: Desempeño laboral	- Liderazgo - Comunicación - Trabajo en equipo - Puesto de trabajo - Competencias - Rendimiento	- Inspiración - Motivación - Dirección - Comunicación externa - Comunicación interna - Comunicación formal - Tareas - Procedimientos - Propósitos - Capacidades - Productividad - Roles - Conocimientos - Habilidades - Actitudes - Eficacia - Eficiencia - Responsabilidad	ENFOQUE: Cuantitativo TIPO: Aplicada NIVEL: Explicativo DISEÑO: No experimental, transversal POBLACION: Población que labora en la municipalidad. N=40 MUESTRA: 40 personas (Tipo censal) TECNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario PRUEBA ESTADISTICA: 1) Porcentaje 2) Prueba de normalidad 3) Regresión lineal

ANEXO N° 02

MATRIZ DE DATOS

Matriz de datos de la Variable Clima Organizacional, trasladado del instrumento

Personas	Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL																				
	DIMENSIÓN 1. Liderazgo							DIMENSIÓN 2. Comunicación							DIMENSIÓN 3. Trabajo en equipo						
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	TOTAL	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	TOTAL	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	TOTAL
1	4	4	3	2	4	4	21	4	2	3	4	4	4	21	3	4	3	2	4	3	19
2	2	2	3	1	4	3	15	4	2	2	2	3	4	17	3	2	3	1	3	3	15
3	3	3	3	4	3	2	18	4	3	3	3	2	3	18	3	3	3	4	2	3	18
4	4	4	4	1	2	1	16	4	4	1	4	4	3	20	4	4	4	4	4	4	24
5	5	1	4	4	1	1	16	4	1	1	1	4	2	13	4	1	4	4	4	3	20
6	5	1	4	3	1	1	15	4	1	4	1	5	4	19	4	1	4	3	5	3	20
7	5	1	3	3	1	1	14	5	1	4	1	5	4	20	3	1	3	3	5	3	18
8	4	4	3	1	2	1	15	4	4	4	4	5	4	25	3	4	3	1	5	3	19
9	1	1	3	2	5	1	13	5	1	4	1	4	4	19	3	1	3	2	4	3	16
10	1	1	3	1	5	1	12	5	1	1	1	5	2	15	3	1	3	1	5	4	17
11	4	4	4	4	2	3	21	4	4	3	4	2	4	21	4	4	4	4	5	4	25
12	4	4	4	4	2	3	21	4	4	3	4	4	2	21	4	4	4	4	5	4	25
13	5	5	2	3	1	3	19	5	5	3	5	4	4	26	2	5	2	3	4	4	20
14	5	5	2	3	1	3	19	5	1	4	5	4	5	24	2	5	2	3	4	3	19
15	4	4	2	3	1	3	17	4	4	4	4	3	1	20	2	4	2	3	3	3	17
16	2	2	2	4	1	3	14	4	2	4	2	3	4	19	2	2	2	4	3	3	16
17	4	4	2	3	2	3	18	4	4	4	4	4	4	24	2	4	2	3	4	2	17
18	4	4	2	5	2	5	22	4	4	4	4	4	2	22	2	4	2	5	4	4	21
19	2	2	2	4	2	5	17	4	2	3	2	4	5	20	2	2	2	4	4	2	16
20	4	4	5	5	4	3	25	4	4	3	4	4	5	24	5	4	5	5	4	4	27



Continuación de la matriz de datos de la Variable Clima Organizacional, trasladado del instrumento

Personas	Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL																				
	DIMENSIÓN 1. Liderazgo							DIMENSIÓN 2. Comunicación							DIMENSIÓN 3. Trabajo en equipo						
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	TOTAL	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	TOTAL	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	TOTAL
21	5	5	5	4	5	3	27	1	5	4	5	5	4	24	5	1	5	4	5	4	24
22	1	1	5	3	1	3	14	1	1	1	1	5	2	11	5	1	5	3	5	4	23
23	5	5	5	5	5	4	29	1	5	4	5	3	4	22	5	5	5	5	4	5	29
24	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	4	4	5	28
25	4	2	4	3	4	4	21	4	2	5	2	4	4	21	4	2	4	3	4	3	20
26	4	2	4	4	4	4	22	4	2	4	2	5	4	21	3	2	4	4	5	4	22
27	3	3	4	2	3	4	19	3	3	3	3	4	1	17	3	3	4	2	4	2	18
28	4	4	5	1	4	4	22	4	4	3	4	4	4	23	3	4	4	1	4	1	17
29	5	5	5	1	5	4	25	5	5	2	5	3	4	24	3	5	4	1	3	3	19
30	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	4	3	21
31	3	3	4	3	3	4	20	3	3	4	3	4	2	19	3	3	4	3	4	4	21
32	5	5	4	3	5	4	26	5	5	4	5	1	5	25	3	5	4	3	1	2	18
33	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	3	22
34	4	4	4	4	4	4	24	4	4	1	4	5	1	19	4	4	4	4	5	4	25
35	3	3	4	2	3	4	19	3	3	3	3	1	4	17	4	3	4	2	1	2	16
36	4	4	2	4	4	4	22	2	4	3	4	4	4	21	2	5	2	4	4	4	21
37	3	3	2	4	3	4	19	3	3	4	3	4	5	22	2	3	2	4	4	2	17
38	2	4	2	4	2	4	18	2	4	4	4	1	4	19	2	4	3	4	1	2	16
39	3	3	3	4	3	4	20	3	3	4	3	3	5	21	3	3	3	4	3	3	19
40	4	4	3	4	4	3	22	2	4	4	4	3	4	21	3	4	3	4	3	3	20

Continuación de la matriz de datos de la Variable Desempeño Laboral, trasladado del instrumento

Personas	Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL																		suma CO	suma DL
	DIMENSIÓN 4. Puesto de trabajo						DIMENSIÓN 6. Competencias						DIMENSIÓN 7. Rendimiento							
	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36		
1	2	3	4	2	2	3	4	1	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	61	55
2	2	3	2	2	2	3	4	1	2	2	4	4	3	2	3	1	3	3	47	46
3	4	3	3	2	2	3	4	1	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	54	54
4	4	3	4	2	2	3	4	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	60	58
5	5	3	1	2	4	3	4	1	1	1	4	2	4	1	4	4	4	3	49	51
6	5	3	1	2	3	3	4	1	4	1	4	4	2	1	4	3	5	2	54	52
7	5	3	1	2	3	3	5	1	4	1	4	4	2	1	3	3	5	2	52	52
8	4	3	4	2	1	3	4	2	4	4	1	4	2	4	3	1	5	2	59	53
9	1	3	1	2	1	3	5	2	4	1	1	4	2	1	3	2	4	3	48	43
10	1	3	1	3	1	3	5	2	1	1	1	2	3	1	3	1	5	3	44	40
11	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	1	4	3	4	4	4	5	3	67	63
12	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	3	2	3	4	2	2	5	3	67	58
13	5	4	5	3	3	2	5	3	3	5	3	4	3	5	2	3	4	3	65	65
14	2	4	5	3	3	2	5	3	4	5	3	5	3	5	2	3	4	4	62	65
15	4	4	4	1	3	2	4	3	4	4	3	1	4	4	4	3	3	3	54	58
16	2	4	2	1	4	2	4	3	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	49	56
17	4	2	4	1	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	59	61
18	4	2	4	3	5	4	4	2	4	4	2	2	3	4	4	5	4	4	65	64
19	2	2	2	2	4	4	4	2	3	2	2	5	2	2	4	4	4	2	53	52
20	2	2	4	3	1	4	4	2	3	4	2	5	3	4	5	5	4	4	76	61

Continuación de la matriz de datos de la Variable Desempeño Laboral, trasladado del instrumento

Personas	Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL																		suma CO	suma DL
	DIMENSIÓN 4. Puesto de trabajo						DIMENSIÓN 6. Competencias						DIMENSIÓN 7. Rendimiento							
	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36		
21	5	3	5	3	4	3	1	1	4	5	5	4	3	1	5	4	5	4	75	65
22	1	4	1	2	1	3	1	1	1	1	5	2	3	1	5	3	5	4	48	44
23	5	3	5	2	1	3	1	1	4	5	3	4	3	5	5	5	4	5	80	64
24	5	2	5	2	1	3	5	1	5	5	4	5	1	5	5	4	4	5	85	67
25	4	4	2	3	1	3	4	1	5	2	4	4	4	2	4	3	4	3	62	57
26	4	3	2	2	4	3	4	2	4	2	5	4	4	2	4	4	5	4	65	62
27	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	1	4	3	4	2	4	2	54	53
28	4	4	4	4	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	1	62	60
29	5	1	5	4	1	3	5	3	2	5	3	4	1	5	4	1	3	3	68	58
30	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	68	65
31	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	5	3	4	3	4	4	60	60
32	5	2	5	4	3	3	5	3	4	5	1	5	4	5	4	3	1	2	69	64
33	4	2	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	69	63
34	4	2	4	4	4	2	4	2	1	4	5	1	4	4	4	4	5	4	68	62
35	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	1	4	4	3	4	2	1	2	52	48
36	4	2	4	2	4	2	2	2	3	4	4	4	3	5	2	4	4	4	64	59
37	3	2	3	2	4	2	3	2	4	3	4	5	3	3	2	4	4	2	58	55
38	2	3	4	2	4	2	2	2	4	4	1	4	3	4	3	4	1	2	53	51
39	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	60	57
40	4	3	4	3	4	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	63	61

Continuación de la matriz de datos de la Variable Desempeño Laboral,
trasladado del instrumento

Personas	suma CO X	suma DL Y	x2	y2	xy
1	61	55	3721	3025	3355
2	47	46	2209	2116	2162
3	54	54	2916	2916	2916
4	60	58	3600	3364	3480
5	49	51	2401	2601	2499
6	54	52	2916	2704	2808
7	52	52	2704	2704	2704
8	59	53	3481	2809	3127
9	48	43	2304	1849	2064
10	44	40	1936	1600	1760
11	67	63	4489	3969	4221
12	67	58	4489	3364	3886
13	65	65	4225	4225	4225
14	62	65	3844	4225	4030
15	54	58	2916	3364	3132
16	49	56	2401	3136	2744
17	59	61	3481	3721	3599
18	65	64	4225	4096	4160
19	53	52	2809	2704	2756
20	76	61	5776	3721	4636
21	75	65	5625	4225	4875
22	48	44	2304	1936	2112
23	80	64	6400	4096	5120
24	85	67	7225	4489	5695
25	62	57	3844	3249	3534
26	65	62	4225	3844	4030
27	54	53	2916	2809	2862
28	62	60	3844	3600	3720
29	68	58	4624	3364	3944
30	68	65	4624	4225	4420
31	60	60	3600	3600	3600
32	69	64	4761	4096	4416
33	69	63	4761	3969	4347
34	68	62	4624	3844	4216
35	52	48	2704	2304	2496
36	64	59	4096	3481	3776
37	58	55	3364	3025	3190
38	53	51	2809	2601	2703
39	60	57	3600	3249	3420
40	63	61	3969	3721	3843
	2428	2282	150762	131940	140583



CÁLCULOS DE CORRELACIÓN EN EL PROGRAMA SPSS VERSIÓN 25

Conjuntos de datos: COBY TESIS.sav [Conjuntos de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

Ver: 14 de 18 variables

	CO_01	CO_02	CO_03	CO_04	CO_05	CO_06	CO_07	CO_08	CO_09	CO_10	CO_11	CO_12	CO_13	CO_14	CO_15	CO_16
1	4	4	3	2	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	2
2	2	2	3	1	4	3	4	2	2	2	3	4	3	2	3	1
3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4
4	4	4	4	1	2	1	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4
5	5	1	4	4	1	1	4	1	1	4	2	4	4	1	4	4
6	5	1	4	3	1	1	4	1	4	1	5	4	4	1	4	3
7	5	1	3	3	1	1	5	1	4	1	5	4	3	1	3	3
8	4	4	3	1	2	1	4	4	4	4	5	4	3	4	3	1
9	1	1	3	2	5	1	5	1	4	1	4	4	3	1	3	2
10	1	1	3	1	5	1	5	1	1	1	5	2	3	1	3	1
11	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4
13	5	5	2	3	1	3	5	5	3	5	4	4	2	5	2	3
14	5	5	2	3	1	3	5	1	4	5	4	5	2	5	2	3
15	4	4	2	3	1	3	4	4	4	4	3	1	2	4	2	3
16	2	2	2	4	1	3	4	2	4	2	3	4	2	2	2	4
17	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3
18	4	4	2	5	2	5	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3
19	2	2	2	4	2	5	4	2	3	2	4	5	2	2	2	4
20	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5
21	5	5	5	4	5	3	1	5	4	5	5	4	5	1	5	4
22	1	1	5	3	1	3	1	1	1	1	5	2	5	1	5	3
23	5	5	5	5	5	4	1	5	4	5	3	4	5	5	5	5

Ver: 14 de 18 variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Buscar

Ver: 14 de 18 variables

28/10/2024

Conjuntos de datos: COBY TESIS.sav [Conjuntos de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

Ver: 41 de 41 variables

	CL_11	CL_12	CL_13	CL_14	CL_15	CL_16	CL_17	CL_18	Clima Organizacional	Desempeño Laboral	Lealtad	Comunicación	Tiempo de espera	Ver	Ver	Ver
1	3	4	3	4	3	2	4	3	61	55	21	21	19			
2	1	4	3	2	3	1	3	3	47	46	15	17	15			
3	1	3	4	3	3	4	2	3	64	64	18	18	18			
4	1	3	4	4	4	4	4	3	60	58	16	26	24			
5	1	2	4	1	4	4	4	3	45	51	16	13	26			
6	1	4	2	1	4	3	5	2	54	52	15	15	26			
7	1	4	2	1	3	3	5	2	52	52	14	26	18			
8	1	4	2	4	3	1	5	2	59	53	15	25	19			
9	1	4	2	1	3	2	4	3	48	43	13	15	16			
10	1	2	3	1	3	1	5	3	44	40	12	15	17			
11	1	4	3	4	4	4	5	3	67	62	21	21	25			
12	1	2	3	4	2	3	5	3	67	58	21	21	25			
13	1	4	3	5	2	3	4	3	65	65	19	26	26			
14	1	5	3	5	2	3	4	4	62	65	19	24	18			
15	1	1	4	4	4	3	2	3	54	58	17	26	17			
16	1	4	4	2	4	4	3	4	49	56	14	19	16			
17	1	4	2	4	4	3	4	4	55	61	18	24	17			
18	1	2	3	4	4	5	4	4	66	64	22	22	21			
19	1	5	2	3	4	4	4	3	63	52	17	26	16			
20	1	5	3	4	5	5	4	4	76	61	25	24	27			
21	1	4	3	1	5	4	5	4	75	65	27	24	24			

Ver: 41 de 41 variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Buscar

Ver: 41 de 41 variables

28/10/2024



ConjuntaDatos.D00V.TESS.sav (ConjuntaDatos) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rel
1	CD_01	Numérico	8	0	1. El líder demue	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
2	CD_02	Numérico	8	0	2. El líder inspi	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
3	CD_03	Numérico	8	0	3. El líder utiliz	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
4	CD_04	Numérico	8	0	4. La estimulac	Ninguno	Ninguno	7	Centrado	Ordinal	Entrada
5	CD_05	Numérico	8	0	5. El gerente m	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
6	CD_06	Numérico	8	0	6. El gerente a	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
7	CD_07	Numérico	8	0	7. La comunica	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
8	CD_08	Numérico	8	0	8. El personal s	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
9	CD_09	Numérico	8	0	9. La comunica	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
10	CD_10	Numérico	8	0	10. El estilo de	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
11	CD_11	Numérico	8	0	11. En la entida	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
12	CD_12	Numérico	8	0	12. En la munic	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
13	CD_13	Numérico	8	0	13. La tarea así	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
14	CD_14	Numérico	8	0	14. Los tareas	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
15	CD_15	Numérico	8	0	15. En el dese	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
16	CD_16	Numérico	8	0	16. Disponer de	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
17	CD_17	Numérico	8	0	17. Los trabajo	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
18	CD_18	Numérico	8	0	18. Los trabajo	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
19	DL_01	Numérico	8	0	19. Los trabajo	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
20	DL_02	Numérico	8	0	20. Los trabajo	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
21	DL_03	Numérico	8	0	21. Los trabajo	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
22	DL_04	Numérico	8	0	22. Los trabajo	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
23	DL_05	Numérico	8	0	23. Los roles d	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
24	DL_06	Numérico	8	0	24. No existe d	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

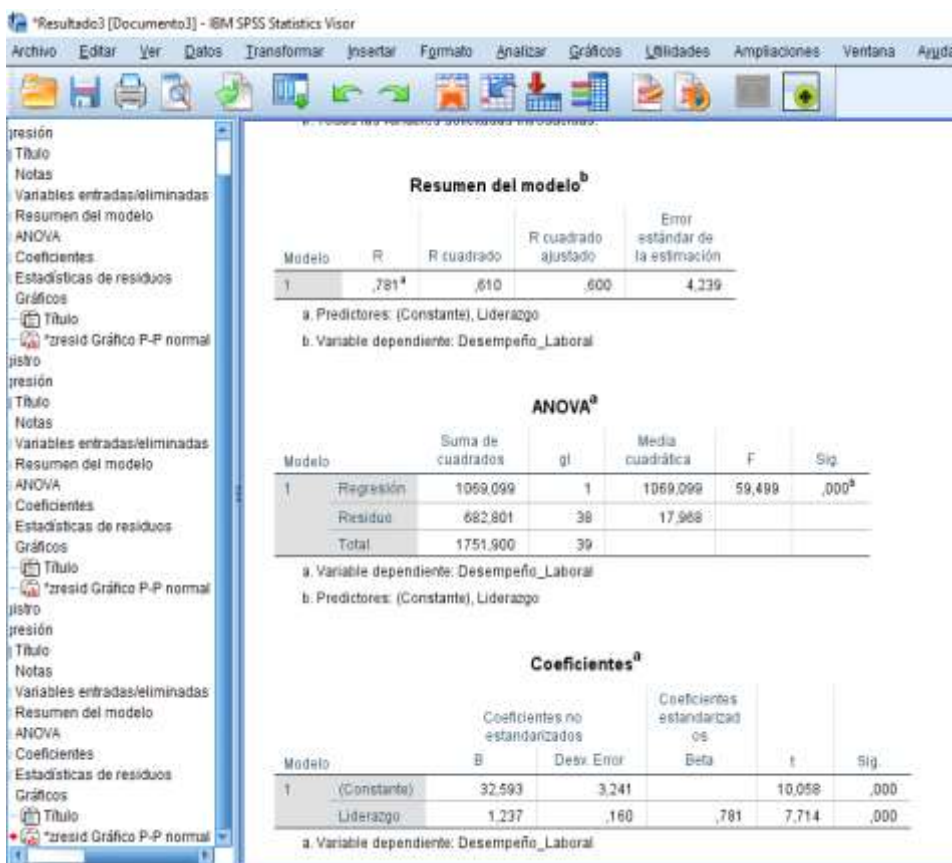
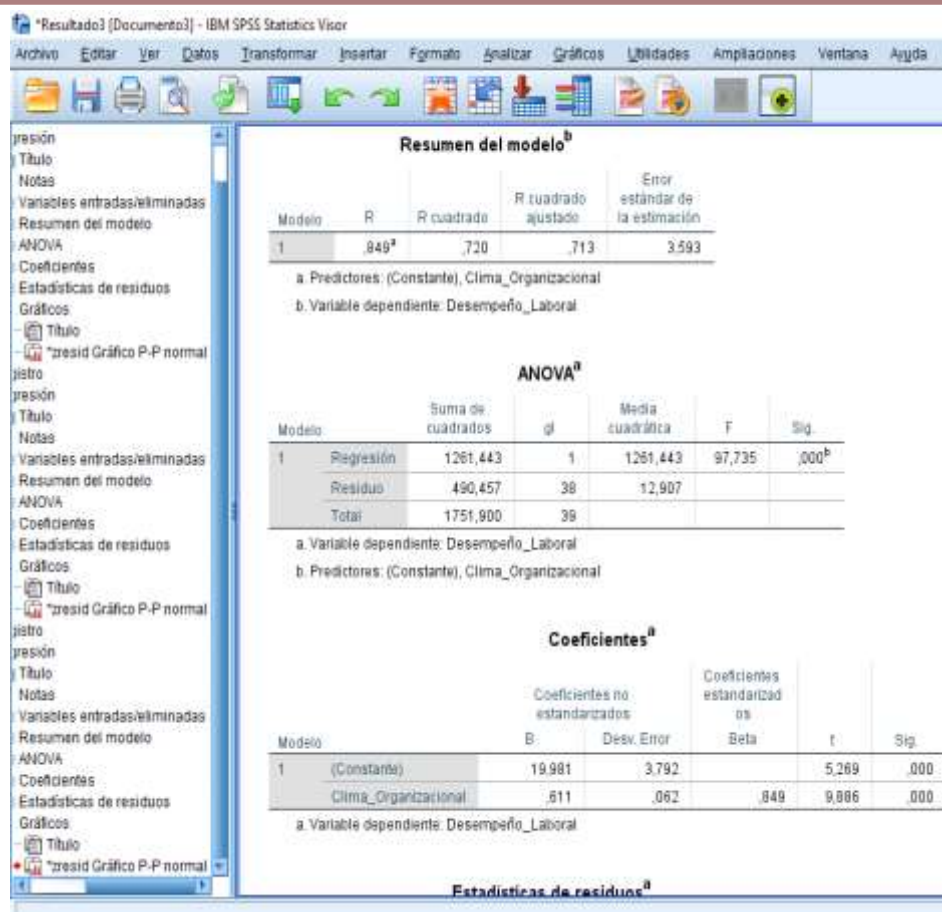
22/10 26/10/2024

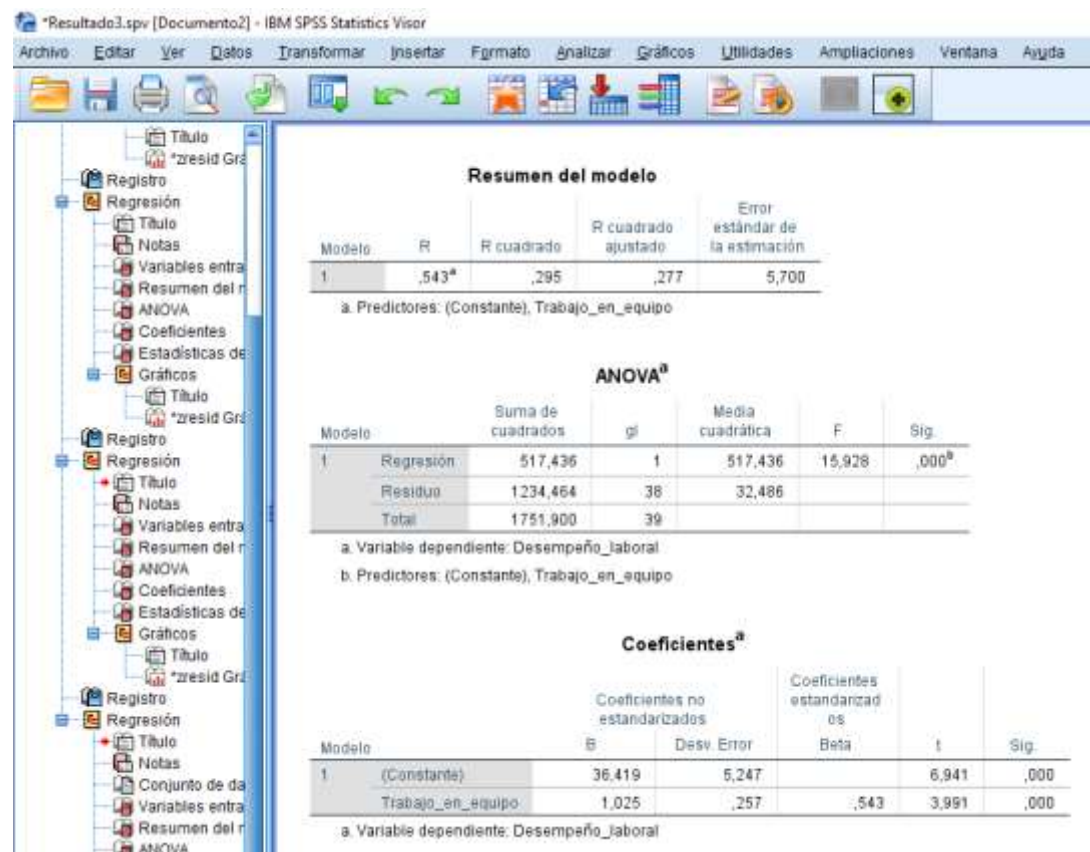
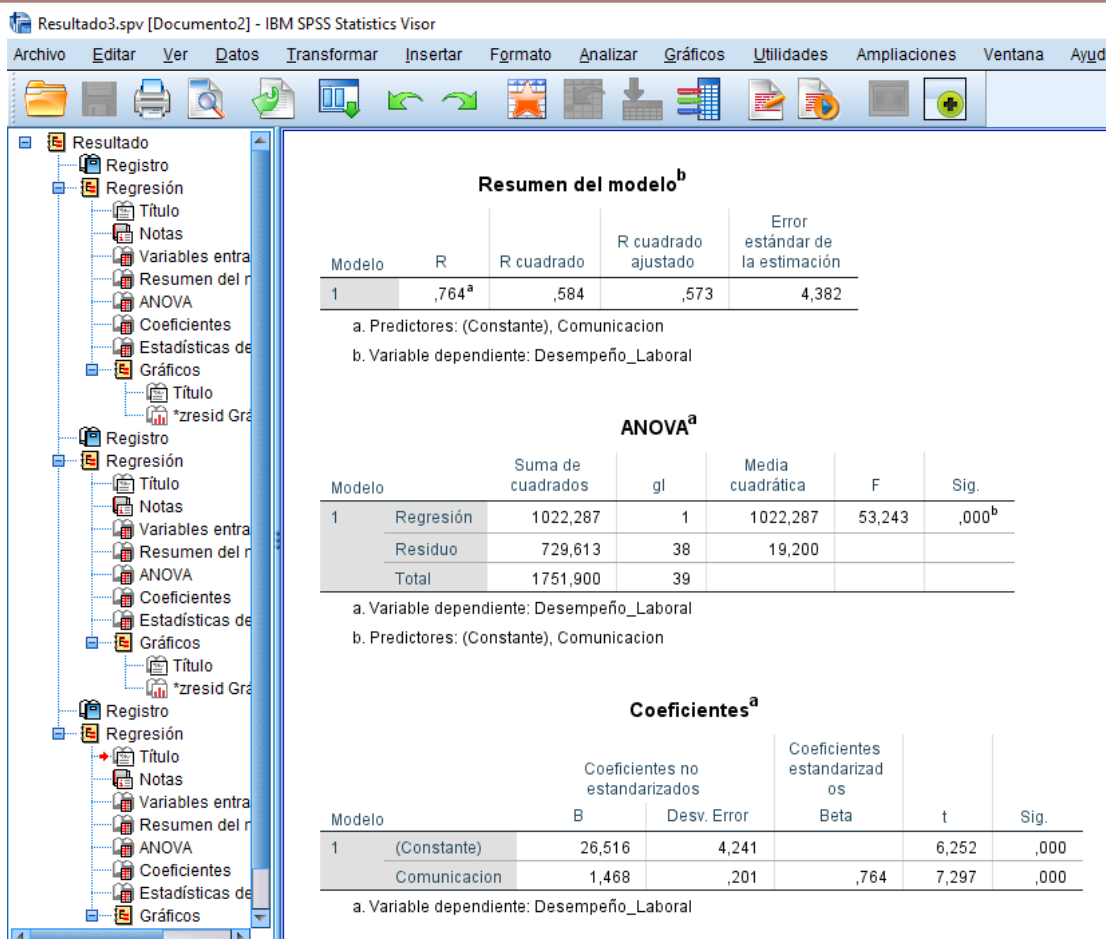
ConjuntaDatos.D00V.TESS.sav (ConjuntaDatos) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rel
1	CD_01	Numérico	8	0	1. El líder demue	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
2	CD_02	Numérico	8	0	2. El líder inspi	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
3	CD_03	Numérico	8	0	3. El líder utiliz	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
4	CD_04	Numérico	8	0	4. La estimulac	Ninguno	Ninguno	7	Centrado	Ordinal	Entrada
5	CD_05	Numérico	8	0	5. El gerente m	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
6	CD_06	Numérico	8	0	6. El gerente a	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
7	CD_07	Numérico	8	0	7. La comunica	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
8	CD_08	Numérico	8	0	8. El personal s	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
9	CD_09	Numérico	8	0	9. La comunica	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
10	CD_10	Numérico	8	0	10. El estilo de	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
11	CD_11	Numérico	8	0	11. En la entida	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
12	CD_12	Numérico	8	0	12. En la munic	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
13	CD_13	Numérico	8	0	13. La tarea así	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
14	CD_14	Numérico	8	0	14. Los tareas	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
15	CD_15	Numérico	8	0	15. En el dese	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
16	CD_16	Numérico	8	0	16. Disponer de	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
17	CD_17	Numérico	8	0	17. Los trabajo	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
18	CD_18	Numérico	8	0	18. Los trabajo	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
19	DL_01	Numérico	8	0	19. Los trabajo	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
20	DL_02	Numérico	8	0	20. Los trabajo	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
21	DL_03	Numérico	8	0	21. Los trabajo	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
22	DL_04	Numérico	8	0	22. Los trabajo	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
23	DL_05	Numérico	8	0	23. Los roles d	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
24	DL_06	Numérico	8	0	24. No existe d	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

22/10 26/10/2024





ANEXO N° 03**INSTRUMENTO PARA EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO****LABORAL****UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ****FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS****INSTRUMENTO EL CUESTIONARIO**

El presente instrumento tiene por finalidad recabar información importante para el estudio de: INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAPASO, PROVINCIA EL COLLAO, DEPARTAMENTO DE PUNO, 2024.

Sus respuestas son estrictamente confidenciales y anónimas y es preciso indicar que esta actividad responde netamente a fines académicos.

DATOS GENERALES:**Género:**

Masculino () Femenino ()

Edad:

Menos de 25 años () 26 a 35 años () 36 a 45 años () Más de 46 años ()

Grado de instrucción:Primaria () Secundaria () Instituto tecnológico () Universidad ()
Maestría/Doctorado ()**INSTRUCCIONES:**

A continuación, te presentamos una serie de proposiciones, le solicitamos que frente a ellas, exprese su opinión personal, considerando que no hay respuestas correctas o incorrectas, así que marque la respuesta con un aspa (X) de acuerdo a su punto de vista en la siguiente tabla:

PUNTAJE				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ITEMS		PUNTAJE				
VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
Dimensión: Liderazgo						
1	El líder demuestra capacidad para desarrollar sus actividades.					
2	El líder inspira confianza y admiración entre los colegas.					
3	El líder utiliza estrategias de motivación entre los colegas.					
4	La estimulación motivacional se adapta a las necesidades del empleado.					

5	El gerente municipal lleva a cabo sus actividades de forma proactiva.					
6	El gerente adecua su estilo de liderazgo según la situación.					
Dimensión: Comunicación						
7	La comunicación con los usuarios se realiza de forma empática.					
8	El personal se adapta su estilo de comunicación a la capacidad de comprensión del usuario.					
9	La comunicación con los colaboradores es clara y precisa.					
10	El estilo de comunicación se ajusta al nivel de la entidad.					
11	En la entidad realizan los memorándums para comunicarse con los subordinados.					
12	En la municipalidad utilizan los oficios para comunicarse con los jefes inmediatos.					
Dimensión: Trabajo en equipo						
13	La tarea asignada se realiza de forma sincrónica.					
14	Las tareas se desarrollan de manera eficiente.					
15	En el desarrollo de sus actividades se adecuan a los procedimientos establecidos.					
16	Disponen de procedimientos que permitan a los empleados realizar su trabajo de forma eficaz.					
17	Los trabajadores conocen el propósito de sus actividades.					
18	Los trabajadores conocen la importancia de las actividades que realizan.					

PUNTAJE				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
Dimensión: Puesto de trabajo						
19	Los trabajadores tienen las habilidades necesarias para desempeñar exitosamente sus funciones.					
20	Los trabajadores contratados tienen las capacidades necesarias para desempeñar sus funciones y cumplir sus metas.					
21	Los trabajadores ayudan a la municipalidad a alcanzar sus objetivos.					
22	Los trabajadores utilizan los recursos de manera óptima para lograr sus objetivos.					
23	Los roles dentro de la municipalidad están claramente definidos.					



24	Existe duplicidad de funciones dentro de la municipalidad.					
Dimensión: Competencias						
25	Los trabajadores cuentan con los conocimientos y preparación necesarios para desarrollar exitosamente sus actividades.					
26	El municipio tiene políticas de capacitación continua para que los trabajadores puedan fortalecer sus conocimientos.					
27	Los colaboradores cuentan con las destrezas necesarias para solucionar problemas.					
28	Personal municipal proactivo.					
29	Los trabajadores siempre están dispuestos a brindar soluciones a los problemas internos.					
30	El personal está listo para brindar soluciones a los problemas de los usuarios.					
Dimensión: Rendimiento						
31	Los trabajadores realizan sus actividades diarias.					
32	Los trabajadores permiten que la municipalidad cumpla con sus actividades.					
33	Los trabajadores generan costos óptimos a la municipalidad.					
34	Los usuarios sienten que los trabajadores lo atienden bien.					
35	Los trabajadores se responsabilizan de todas las actividades que les designan.					
36	Los trabajadores internalizan sus actividades.					

ANEXO N° 04

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Confiabilidad y validez del instrumento con Alfa de Cronbach en SPSS

ConjuntoDatos DODY TESIS.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

*Resultado26 [Documento26] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
Registro
Fiabilidad
Título
Notas
Escala: ALL VARI
Título
Resumen de
Estadísticas

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos		
Válido	40	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	2

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ANEXO N° 05

EVIDENCIAS DE RECOGO DE DATOS





ANEXO 3

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

TÍTULO DE TESIS:

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAPASO, PROVINCIA EL COLLAO, DEPARTAMENTO DE PUNO, 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: Enrique Amara Cárdenas
- PROFESIÓN: Lic. en Administración
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

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

Fuente:

III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C $\geq$ 75% = 0.75) ☒

b. Desaprobado (C < 75% = 0.75) ☐

Lugar y fecha:

Firma del experto

DNI N° 0242167

N° celular: 944 802291



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 02 de diciembre de 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: <u>NESTOR ALESANDRO QUISPE CHAMBI</u>	
Dirección: <u>URB. Chanu Chanu Etapa II Mz. A3 Lt. 20</u>	
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: <u>74443320</u>	
Teléfono: <u>960105593</u>	email: <u>nestorlesandro@gmail.com</u>
Nombres y Apellidos: _____	
Dirección: _____	
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____	
Teléfono: _____	email: _____
Facultad y/o Escuela de Posgrado: <u>FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</u>	
Escuela Profesional o Mención: <u>ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES</u>	
Título o Grado Académico a optar: <u>LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES</u>	
Asesor: <u>Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR</u>	
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:	
Trabajo de Investigación ☐	Tesis ☒
Trabajo de Suficiencia Profesional ☐	Trabajo Académico ☐
Título: <u>INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAPASO, PROVINCIA EL COLLAO, DEPARTAMENTO DE PUNO, 2024</u>	
Palabras claves, (3 a 5 términos): <u>CLIMA ORGANIZACIONAL, DESEMPEÑO LABORAL, DIMENSIONES, INFLUENCIA, VARIABLES</u>	
¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2} ?	
<u>2</u>	
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: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)


Firma de Autor



huella digital

01 de diciembre de 2025

Fecha