



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



**RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA
COMPETITIVIDAD DE LOS TRABAJADORES
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE ZEPITA-PUNO, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. CESAR LUCIO ZAPANA ZAPANA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

JULIACA - PERÚ

2024



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

RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA
COMPETITIVIDAD DE LOS TRABAJADORES
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE ZEPITA-PUNO, 2023

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. CESAR LUCIO ZAPANA ZAPANA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE :


Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO :


Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

SEGUNDO MIEMBRO :


Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

ASESOR DE TESIS :


Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Administración Pública (5909 - UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 0492-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 16 de mayo 2024

VISTOS: El expediente N° 2024-CU-4151 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y Vicerrector de Investigación, tesis intitulado: **RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA COMPETITIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA-PUNO, 2023** presentado por el(la) Bachiller: **CESAR LUCIO ZAPANA ZAPANA**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO. - Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciada en Administración y Marketing**, del(la) bachiller: **CESAR LUCIO ZAPANA ZAPANA**; habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:

- | | |
|-------------------|---------------------------------|
| * PRESIDENTE | : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI |
| * Primer miembro | : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA |
| * Segundo miembro | : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA |
| * Asesor | : Mg. PERCY G. PUMA PUMA |

SEGUNDO. - Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día martes 21 de mayo de 2024, a horas 08:00 a.m. (presencial) en el Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

TERCERO. - Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Marketing**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, 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



RESOLUCIÓN N.º 1359-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 12 de diciembre de 2023

VISTOS: El Expediente N° **CU-011890**, presentado por el(la) egresado(a): **CESAR LUCIO ZAPANA ZAPANA**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación, intitulado: **RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA COMPETITIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA-PUNO,2023**.

CONSIDERANDO:

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: **RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA COMPETITIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA-PUNO,2023** con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por: CESAR LUCIO ZAPANA ZAPANA, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO CONDORI CARI
- * 1er. MIEMBRO : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * ASESOR DE TESIS : Mg. PERCY G. PUMA PUMA

SEGUNDO.- El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

TERCERO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de **Administración y Marketing**, Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (3)
- Asesor (1)
- Interesado (1)
- Archivo (1)



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



RESOLUCIÓN N.º 861-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 21 de setiembre de 2023

VISTOS: El oficio N° 070-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 19 de setiembre de 2023, presentado por: **CESAR LUCIO ZAPANA ZAPANA**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Marketing.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) Bachiller(a): **CESAR LUCIO ZAPANA ZAPANA**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA COMPETITIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA-PUNO, 2023, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Marketing.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI – Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **CESAR LUCIO ZAPANA ZAPANA** Titulado: RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA COMPETITIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA-PUNO, 2023, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Marketing, correspondiente a la línea de investigación: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311 – UNESCO).

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, 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 DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, presentado por el(la) Bachiller(a): **CESAR LUCIO ZAPANA ZAPANA**, Titulado: RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA COMPETITIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA-PUNO, 2023, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Marketing, conteniendo los siguientes datos:

Este documento es una copia digitalizada de un documento original. No se garantiza la exactitud de la transcripción. Para más información, consulte el documento original en el repositorio de la Universidad Andina.



RESOLUCIÓN N.º 861-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 21 de setiembre de 2023

OBJETIVO GENERAL:	
Determinar la relación entre el clima organizacional y la competitividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023.	
OBJETIVO ESPECÍFICO:	
1. Determinar la relación entre el clima organizacional y la cooperación profesional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023.	
2. Determinar la relación entre el clima organizacional y los estándares de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023.	
SEDE DE EJECUCIÓN:	Puno
CRONOGRAMA:	FECHA INICIO: enero 2023
	FECHA FIN: julio 2023
PRESUPUESTO:	S/2505.00
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)

SEGUNDO: El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

TERCERO: RECONOCER como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: **Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA.**

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

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



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

DISTRIBUCIÓN:

- Unidad de Investigación (1)
 - Dirección EP.
 - Asesor
 - Interesado (1)
 - Archivo FCA (1)
- BCQ/vnop.



RELACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA COMPETITIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA-PUNO, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	10%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

Título de la Tesis	
RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA COMPETITIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA-PUNO, 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	CESAR LUCIO ZAPANA ZAPANA.
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70616451
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-1505-3369
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02374215.
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENZELAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23901593
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA.
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Datos de investigación	
Línea de investigación	Administración Pública (5909 UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento



Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Chucuito Distrito: Zepita Jirón Yunguyo, Esquipa Jr. Puno (Plaza de Armas), Zepita, Chucuito, Puno.</p> <p>Se requieren coordenadas, no colocar enlaces. Puedes obtener las coordenadas GD de sitios como https://www.google.com/maps/place/Municipalidad+Distrital+De+Zepita/@-16.4929273,-69.1295208,13.75z/data=!4m6!3m5!1s0x915c3cb181c1f247:0x9a3c1d2bea39c89d!8m2!3d-16.4976175!4d-69.1035862!16s%2Fg%2F11dym6jdf6?entry=ttu</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2023
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford https://purl.org/pe-repo/ocde/ford https://purl.org/pe-repo/ocde/ford (concytec-pe.github.io) - Librería	Administración Pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 Ciencias Políticas https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00

UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
 NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

 Dr. Sc. S. L. Leinardo Aguilar Pinto
 DIRECTOR
 UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, **CESAR LUCIO ZAPANA ZAPANA**, identificado con DNI Nro. **70616451** en mi condición de egresado de:

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

ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

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

RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA COMPETITIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA-PUNO, 2023

Asesorado por: **Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA**

Es un tema original.

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

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

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

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

Juliaca 15 de JULIO del 2024


FIRMA ASESOR


FIRMA TESISTA



Huella



DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicada literalmente al padre todopoderoso y a mis padres, por haberme permitido estar en el estudio Universitario, y dándome una buena salud y valentía, por ser el manantial de vida, y darme lo necesario para seguir adelante día tras día para lograr los objetivos y metas venideros, y además de su infinita bondad, amor y bendición.

A mis compañeros y compañeras de estudio de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, esta investigación servirá como una guía didáctica en el proceso de aprendizaje de los estudiantes venideros, y una buena formación profesional sustentable y sostenible con vocación de servir.

Cesar Lucio Zapana Zapana



AGRADECIMIENTO

Al Gerente Municipal Ing. Dayl Milver Holguín Bailón de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, al haberme apoyado en todo momento, para la elaboración de Tesis, y motivándome constantemente para cumplir mi meta, con perseverancia que lo caracteriza, y que me ha recomendado practicar los buenos valores éticos, para sobresalir en adelante sin desmayarme.

Al asesor, por su guía ineludible y/o imprescindible académico, que me impartió su conocimiento y experiencia, con su método de lo teórico y a lo práctico, incitando a ser emprendedor, líder, creativo, optimista y proactivo.

Cesar Lucio Zapana Zapana



ÍNDICE

DEDICATORIA i

AGRADECIMIENTO ii

ÍNDICE iii

ÍNDICE DE TABLAS viii

RESUMEN ix

ABSTRACT..... x

INTRODUCCIÓN xi

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema: 1

1.2 Delimitación de la investigación 5

 1.2.1 Delimitación espacial 5

 1.2.2 Delimitación social 5

 1.2.3 Delimitación temporal 5

1.3 Formulación del problema..... 5

 1.3.1 Problema general 5

 1.3.2 Problemas específicos..... 5

1.4 Justificación de la investigación: 6

 1.4.1 Justificación teórica 7

 1.4.2 Justificación práctica 7

 1.4.3 Justificación metodológica 7



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1 Objetivo general 8

2.2 Objetivos específicos..... 8

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes de la investigación 9

 3.1.1 Antecedentes internacionales 9

 3.1.2 Antecedentes nacionales..... 10

 3.1.3 Antecedentes locales..... 11

3.2 Bases teóricas 12

 3.2.1 Clima organizacional..... 12

 A. Estructura organizacional 14

 B. Responsabilidad y recompensa..... 16

 3.2.2 Competitividad 18

 A. Cooperación profesional..... 19

 B. Estándares de desempeño 20

3.3 Marco conceptual 21

 3.3.1 Estándares 21

 3.3.2 Competitividad laboral 21

 3.3.3 Organización..... 21

 3.3.4 Planificación 22



- 3.3.5 Compromiso 22
- 3.3.6 Incentivos 22
- 3.3.7 Jerarquía..... 22
- 3.3.8 Cooperación..... 23
- 3.3.9 Desempeño 23
- 3.3.10 Responsabilidad..... 23

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

- 4.1 Hipótesis general 24
- 4.2 Hipótesis específicas 24
- 4.3 Variables..... 24
- 4.4 Operacionalización de variables:..... 25

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

- 5.1 Enfoque de investigación 26
- 5.2 Métodos aplicados a la Investigación..... 26
- 5.3 Tipo de investigación 26
- 5.4 Nivel de investigación 27
- 5.5 Diseño de investigación..... 27
- 5.6 Población y muestra 28
 - 5.6.1 Población 28
 - 5.6.2 Muestra 28



5.7	Técnicas e instrumentos	28
5.7.1	Técnica.....	28
5.7.2	Instrumento.....	29
5.8	Confiabilidad y validez del instrumento	29
5.8.1	Confiabilidad	29
5.8.2	Validez.....	30
5.9	Procedimiento de tratamiento de datos	30
5.10	Contrastación de hipótesis.....	31

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1	Presentación de resultados.....	32
6.1.1	Análisis e interpretación de resultados	32
6.1.2	Resultado de correlación general.....	33
6.1.3	Resultado de correlación específica 1	33
6.1.4	Resultado de correlación específica 2	34
6.2	Prueba de hipótesis	35
6.2.1	Resultado de la prueba de hipótesis general.....	35
6.2.2	Resultado de la prueba de hipótesis específica 1.....	37
6.2.3	Resultado de la prueba de hipótesis específica 2.....	38
6.3	Discusión de resultados	39
	CONCLUSIONES	41
	RECOMENDACIONES.....	43



REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	50
Matriz de consistencia	51
Matriz de datos.....	52
Instrumento(s) de investigación.....	54
Validez de instrumento	55
Evidencias de Recojo de Datos.....	57



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	25
Tabla 2. Interpretación de resultados	32
Tabla 3. Correlación general.....	33
Tabla 4. Correlación específica 1	33
Tabla 5. Correlación específica 2.....	34
Tabla 6. Pruebas de normalidad.....	35
Tabla 7. Prueba de hipótesis general.....	36
Tabla 8. Prueba de hipótesis específica 1	37
Tabla 9. Prueba de hipótesis específica 2	39



RESUMEN

Se realizó la presente investigación, con el propósito de determinar la relación entre el clima organizacional y la competitividad de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita, en la región de Puno durante el año 2023, se ha ejecutado una investigación cuantitativa de nivel correlacional y diseño no experimental; para ello, se tomó una muestra conformada por 92 trabajadores de la Municipalidad mencionada anteriormente, y se les aplicó un cuestionario de 12 preguntas; La investigación muestra que existe un vínculo muy fuerte entre las cosas que analizamos, siendo esta 0.922 de coeficiente correlacional. Por tanto, se concluye que el clima organizacional y la competitividad, se relacionan directamente; en términos más simples, si el ambiente de trabajo es bueno, los empleados de la empresa obtienen mejores resultados.

Palabras clave: Clima organizacional, competitividad, estructura organizacional, Responsabilidad y recompensa.



ABSTRACT

The present research was carried out with the purpose of determining the relationship between the organizational climate and the competitiveness of the Workers of the District Municipality of Zepita, in the Puno region during the year 2023. Quantitative research of a correlational level and non-experimental design has been carried out; For this, a sample consisting of 92 workers from the aforementioned Municipality was taken, and a 12-question questionnaire was applied to them; The research shows that there is a very strong link between the things we analyzed, this being 0.922 of correlational coefficient. Therefore, it is concluded that the organizational climate and competitiveness are directly related; in simpler terms, if the work environment is good, the company's employees obtain better results.

Keywords: Organizational climate, competitiveness, organizational structure, Responsibility and reward.



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado Relación del clima organizacional y competitividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023; tuvo como objetivo de estudio determinar la correlación entre ambas variables analizadas en el entorno de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023, dedicada a gestionar y controlar diversos servicios públicos básico que son necesarios para conservar el bienestar de los ciudadanos y el desarrollo local del distrito de Zepita, pese a la experiencia que tiene en el mercado, se ha detectado algunos inconvenientes en el clima organizacional de los trabajadores; es por eso que, se busca indagar al respecto del tema planteado. Asimismo, cada variable ha sido desprendida en dimensiones e indicadores, para lograr una mejor comprensión al momento de su estudio.

Respecto al desarrollo de la investigación, esta se organizará por capítulos de trabajo, en donde es como sigue:

En el Capítulo I, se explica la situación problemática, el problema de investigación, considerando el problema general y los específicos, Delimitación de la investigación, y por último la justificación de la problemática.

En el Capítulo II, se presenta la formulación de los objetivos de investigación, general y específicos.

En el Capítulo III, se describen las ideas principales y la información de fondo del estudio. Se utiliza un marco especial para dejar en claro en qué se basa el estudio. Esta explicación utiliza información nueva e importante que se adapta al estudio.

En el Capítulo IV, se muestra la formulación de las hipótesis, general y específicas, y la explicación de las variables de estudio, de forma conceptual y operacional.



En el Capítulo V, se detalla los procedimientos metodológicos, considerando el enfoque, métodos, diseño, tipo y nivel de investigación, las técnica e instrumentos de recolección de información, la población, la muestra, la validez y confiabilidad del instrumento, los métodos de procesamiento de datos y contrastación de hipótesis.

En el Capítulo VI, se detalla resultados y discusiones, incluye la presentación de resultados, prueba de hipótesis y discusión de resultados.

Por último, en función de los resultados y contrastación de hipótesis, se culmina con las conclusiones, sugerencias investigativas, referencias, y se adjunta los anexos pertinentes como la matriz de consistencia, matriz de datos, valides de instrumentos y evidencias de recojo de datos.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema:

La integración de herramientas tecnológicas, como las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), en la gestión de las ciudades ha cambiado drásticamente el funcionamiento de las mismas. Ha supuesto un cambio radical, ya que ha supuesto grandes mejoras en la eficiencia, la transparencia y la participación del público. ¡Piénselo! Las TIC podrían revolucionar por completo muchas áreas de la gestión de una ciudad o un pueblo, desde la prestación de servicios a los residentes, la mejora de las líneas de comunicación e incluso la toma de decisiones.

Las TIC realmente ayudan a los gobiernos municipales de muchas maneras. Por un lado, facilitan el uso de servicios en línea, lo que ayuda a acelerar el trabajo de oficina. También ayudan a los departamentos municipales a comunicarse mejor entre sí y con nosotros a través de medios como el correo electrónico, las redes sociales y las videollamadas. Además, son excelentes para manejar datos. Pueden almacenar, ver y mostrar datos de manera inteligente. Esto significa que las ciudades pueden tomar mejores decisiones y utilizar mejor sus recursos.



En la actualidad, nos encontramos en un mundo que cambia mucho. Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) son muy importantes en todo tipo de ámbitos, tanto públicos como privados. Esto se debe a que el uso de las TIC permite ganar más dinero, gestionar mejor las cosas y ayudar más a los clientes. Sin embargo, cuando a las personas que trabajan en ellas no les gustan los nuevos cambios digitales, eso puede ocultar las cosas buenas que suceden. (Chaparro, 2022).

Por eso, la gente se dio cuenta de que, a menudo, el uso de las herramientas informáticas y de Internet en el trabajo depende de si los miembros del equipo quieren hacer cambios. Algunas investigaciones realizadas en América Latina demostraron que muchos lugares no utilizaban bien estas tecnologías, a pesar de que contaban con el equipo necesario. Del mismo modo, las oficinas gubernamentales trabajan arduamente para utilizar estas tecnologías para que todo funcione mejor para todos, pero no tienen suficiente dinero para todas las herramientas y la capacitación necesarias para utilizarlas correctamente (Miñope, 2020).

En estos tiempos las empresas, sean del sector público o privado, tienen un rol muy trascendental en la sociedad; puesto que, no solo satisfacen las necesidades de sus clientes, sino también originan grandes hitos en el desarrollo tecnológico y económico del mundo; por ello, a nivel internacional se han ido dando grandes cambios gracias al avance tecnológico y la globalización; de los cuales han causado diversos cambios drásticos en la gestión organizacional; pero especialmente, han tenido gran influencia en la mentalidad de los colaboradores; es por eso que, el talento humano se ha convertido en un elemento sumamente valioso para cualquier



organización, y por ello, deben obtener todo el apoyo requerido para lograr su crecimiento personal y profesional de manera estable (Burgos, 2021).

Asimismo, en el sector empresarial se ha notado un interés creciente de las empresas por la exploración de la mejora continua, que coadyuve al crecimiento y firmeza de las mismas; por tanto, se presta mayor atención en el talento humano, con la que cuenta cada empresa, especialmente se da un mayor enfoque en el clima organizacional; no obstante, algunos investigadores, señalan que la estricta gestión de la alta dirección genera excesiva presión sobre los trabajadores, fundando un ambiente tenso.

Los trabajadores de las Municipalidades distritales en la región de Puno, no poseen una buena clima organizacional y competitividad laboral, por falta de concientización de los valores, morales, ética profesional y compromiso institucional; y desinterés de sus autoridades de turno, existe mínima capacitación y remuneración, y escaso orientación profesional en la iniciativa de implementar los lineamientos y procedimientos de mejora continua para la competitividad de los trabajadores, y la modernización municipal; toda vez que, desvirtúa la competitividad laboral de los trabajadores municipales.

Sabiendo que, la institución objeto de estudio tiene amplia experiencia en su sector; se han notado diversos problemas que perturban al talento humano, así como: Poco acceso a las herramientas tecnológicas, escasas oportunidades de crecimiento, poca rotación de directivos o jefes, percepción de remuneración mínima, excesiva carga laboral, y programas de capacitación deficientes.

De igual forma; el clima organizacional y la competitividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, adolece cada vez más, con un sistema de administración publica autoritario y politizado, en el que las



autoridades y los jefes de áreas ostentan un poder absoluto sobre los trabajadores: al ser el líder tiene la máxima autoridad, y los jefes de los departamentos, que son confidentes, solo coordinan con ellos para realizar cualquier actividad prevista en la Entidad.

Asimismo, se ha visto que, sin tener en cuenta las ideas, opiniones, sentimientos y acciones de los equipos de trabajo, la falta de políticas y directrices organizativas uniformes, significa que, es poco probable que los equipos de trabajo cumplan con sus altas responsabilidades. Esto pondría en peligro la estabilidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno.

Del mismo modo, las relaciones se vuelven cada vez más distantes y agresivas, debido a la mala interacción y comunicación interna, ocasionan gritos, acoso, discusiones, indiferencia, críticas que desmotivan a los trabajadores, e incluso les provocan el abandono de sus puestos de trabajo.

Además, entre ellos en el trabajo, decirles "buen trabajo" a los empleados y mantenerlos entusiasmados con el trabajo son formas que pueden hacer que no les vaya bien en las competencias laborales. Esto es un problema porque hace que no tengan éxito, y no se implementan proyectos que expresen las necesidades de la población en general.

Muchos trabajadores, no están de acuerdo con ese tipo de trato, y se sienten frustrados, desmotivados y desanimados, lo que resulta es una disminución del compromiso laboral, la imposibilidad de completar las tareas asignadas, y la falta de interés en el trabajo. Dificulta el correcto funcionamiento de la organización, obstaculiza el crecimiento personal y profesional, y socava el desarrollo de la organización, para el cumplimiento de las metas y objetivos.



Todo por ello, ha sido motivo para dar inicio a la presente investigación; puesto que, si no se plantea posibles soluciones, la institución podría incurrir en situaciones aún más dificultosas; frente a la problemática expuesta, este trabajo de investigación busca convertirse en un marco de referencia, para que diversas organizaciones públicas o privadas, logren tomar decisiones que ayuden en el fortalecimiento del clima organizacional y la competitividad de los trabajadores de las entidades.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación espacial

La investigación se ejecutó en el distrito de Zepita perteneciente al departamento de Puno, Municipalidad Distrital de Zepita-Puno.

1.2.2 Delimitación social

El trabajo de investigación ha involucrado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno.

1.2.3 Delimitación temporal

La investigación actual, se delimita al tiempo estudiado que, los resultados de las pruebas se refieren únicamente a un único período, Por lo tanto, los resultados encontrados representan sólo reflejados a un año en particular o específico del año 2023.

1.3 Formulación del problema.

1.3.1 Problema general

¿Existe relación entre el clima organizacional y la competitividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023?

1.3.2 Problemas específicos

¿Existe relación entre el clima organizacional y la cooperación profesional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023?



¿Existe relación entre el clima organizacional y los estándares de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023?

1.4 Justificación de la investigación:

En la actualidad, muchas entidades municipales del Perú, se están enfocándose en el clima organizacional; en la cual, es un elemento importante para mejorar la competitividad de los servidores públicos municipales utilizamos planes y métodos inteligentes para orientar el trabajo de los trabajadores de la ciudad. Esto nos ayuda a satisfacer las necesidades internas y externas para mantenernos a la vanguardia de la competencia, y una alta gama de productividad. Centrándose en cuestiones culturales los gobiernos locales, especialmente en las provincias más alejadas del país, no han actualizado sus sistemas de gestión, gobernanza y estructura organizacional, en este caso el gobierno local encuestado o estudiado. Por tanto, para poder satisfacer las demandas de la ciudadanía se vuelve prioritario conocer el movimiento de ciertos indicadores a favor del desarrollo de la organización; el clima organizacional y la competitividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023. En ese sentido, el clima organizacional es el motor del gobierno local como organización. Por otro lado, la competitividad laboral es pilar fundamental para impulsar el progreso y cambio de la institución municipal. Por lo tanto, se realizó este estudio, porque los líderes de la alta dirección se muestran indiferentes a la promoción y desarrollo de un buen clima organizacional, esto se debe a que, así se ha observado. Algunas personas dominan mínimamente el concepto de clima organizacional. Además, la comunicación es menos fluida y los mecanismos de gestión estratégica se utilizan menos para promover el clima organizacional.

Asimismo, el presente estudio es para prevenir consecuencias futuras que hubiera; y de los problemas que originaría causando perjuicio a la ciudadanía del



distrito. Será aporte indispensable para su conocimiento y aplicación a la mejora de las deficiencias existentes en la administración de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno.

1.4.1 Justificación teórica

La presente investigación procura establecer un aporte a la literatura científica sobre la gestión del talento humano, especialmente respecto al clima organizacional, considerando el estudio en una organización pública (Municipalidad Distrital de Zepita-Puno); adicionalmente, esta tesis podría ayudar a las personas a estudiar un tema similar o difícil en el futuro.

1.4.2 Justificación práctica

El presente trabajo investigativo, obtendrá información valiosa y útil para la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno; ya que va a permitir que los altos directivos, y los demás trabajadores o servidores públicos, tengan conocimiento de la situación actual de la institución, especialmente en la competitividad, la gestión del talento humano y el clima organizacional, y de ese modo conozcan cómo abordar los asuntos relacionados al área; asimismo, los resultados de la investigación sirve como guía para otras municipalidades con problemas similares.

1.4.3 Justificación metodológica

En el presente trabajo de investigación, se ha creado y validado un cuestionario; en el cual, se recolectó la información necesaria sobre las variables de estudio de la Municipalidad, objeto de estudio; posteriormente, todos los datos han sido procesados con el paquete estadístico correspondiente.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1 Objetivo general:

Determinar la relación entre el clima organizacional y la competitividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023

2.2 Objetivos específicos:

Determinar la relación entre el clima organizacional y la cooperación profesional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023.

Determinar la relación entre el clima organizacional y los estándares de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes de la investigación

3.1.1 *Antecedentes internacionales*

García y Arvelo (2021), mencionan en su investigación “Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional” en las organizaciones o instituciones no solo es para compartir amistades o compañerismo laboral, también se comparte lazos afectivos que se generan con extensas horas laboradas, que necesariamente se necesite un adecuado ambiente laboral, el objetivo de esta investigación es cumplir y diagnosticar situaciones, mediante enfoque cuantitativo con muestreo. Se hallaron dimensiones como es el clima organizacional enfocado al colaborador externo y a la motivación laboral interno; los resultados de dicha investigación son las diferencias conjuntas al clima organizacional, pero estas diferencias no perjudican en la motivación de los colaboradores, concluyendo que los resultados realizados a las diversas empresas debe buscar más planes de mejora para la elaboración de estrategias, recomendando que estas estrategias se utilicen de manera inmediata a corto, mediano y largo plazo.



Viteri y Ojeda (2017) relatan en su investigación “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de los departamentos financieros en entidades públicas”, la tranquilidad que se vive en las diversas áreas de trabajo de las entidades públicas, de manera específica en el área financiera considerando lo más importante que su única responsabilidad es la aportación de recurso económicos para la empresa que es su objetivo organizacional dentro de la empresa ya que se encuentra junto a los objetivos del gobierno, de tal manera que la finalidad de la investigación sea las constantes opiniones y soluciones para la mejora continua del clima organizacional, cuyo fin sea de motivar e incentivar a los trabajadores; para que, ellos desarrollen su potencial con efectividad sus deberes, en pocas palabras, sean más competitivos y productivos en la entidad pública.

3.1.2 Antecedentes nacionales

Chagray et al. (2020) mencionan en su investigación “Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana” que el lugar o círculo donde conviven diariamente los miembros de una organización es el principal determinante de la empresa, mencionan que en la organización se debería tener un buen trato los trabajadores y un cómodo ambiente; para que, ellos mismos desarrollen su potencial al máximo, se han hecho varias investigaciones sobre el clima organizacional y competitividad de los colaboradores y siempre se llega al mismo punto que la clave para toda empresa u organización son los trabajadores y estos sentirse satisfechos, cómodos para cumplir su labor correctamente, también tratándose sobre los estados emocionales y capturando la percepción de los mismos, por lo tanto el clima organización de los trabajadores se refleja en el comportamiento de ellos mismos incluyendo también su



desempeño laboral, este estudio demuestra estas relaciones encontradas entre el colaborador y la empresa, en donde las relaciones interpersonales y el liderazgo tienen una ligera cercanía con el esfuerzo de cada colaborador.

Soto y Rodríguez (2022) nos indican en su trabajo “Liderazgo gerencial y competitividad laboral de Infocentro SRL., Jaén, Perú”, está constituido el objetivo principal la identificación del liderazgo comercial en la competitividad laboral, considerando varios factores como que es una investigación aplicada, con un nivel descriptivo correlacional, indicándonos que utilizó una investigación no experimental de corte transeccional, para hallar la muestra consideraron 103 colaboradores de la empresa mencionada. Dando como resultados finales que la competitividad laboral se encuentra en un nivel moderado, mientras que el liderazgo gerencial también alcanzó un nivel moderado concluyendo que ambos mantienen una relación positiva, demostrando y brindándonos la información que mientras el gerente posea la destreza de liderar, el podrá impactar en los colaboradores su competitividad en sus labores correspondientes.

3.1.3 Antecedentes locales

En la presente investigación hecha por Choquepata (2019), nos indica en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Antauta, Puno-2019”, los estudios han demostrado que el desempeño de las personas en el trabajo está relacionado con el entorno laboral. Han analizado y explicado que este vínculo se basa en la descripción cuantitativa, también nos indica que no es experimental con corte transeccional. Se usó una muestra de 52 colaboradores administrativos, finalmente se concluyó que mientras el clima organizacional esté en condiciones



óptimas para su desarrollo, se conseguirá un mejor desarrollo en los colaboradores de la municipalidad distrital de Antauta.

Martínez (2019), nos menciona en su investigación “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la dirección regional agraria de la región Puno” que como su objetivo general es encontrar la relación que existe en la satisfacción laboral y el clima organizacional, dicha investigación es de tipo correlacional, ósea se relacionan las variables y con diseño no experimental de corte transeccional, enfocándose a lo cuantitativo, utilizamos un método deductivo y elegimos a 54 personas de la institución para que nos ayudaran. También utilizamos estadísticas descriptivas y la prueba del coeficiente de correlación de Pearson para comprobar si nuestra suposición era correcta. Una vez hallados los resultados se comprobó que la satisfacción laboral de los colaboradores es altamente correlacionada con el clima organizacional, creemos que a medida que nuestro equipo trabaje más junto, será más feliz porque nuestro ambiente de equipo está mejorando.

3.2 Bases teóricas:

3.2.1 Clima organizacional

El clima organizacional pertenece a todos los procesos que se dan en la evaluación al cambio y mejora de las empresas, haciendo un minucioso seguimiento en todas las áreas. El objetivo principal del clima organizacional es la importancia de todos los procesos como también los resultados, la sistematización conlleva a todos los términos vinculados y derivados al clima organizacional, en definición es la cualidad, comportamiento o aspecto de cada persona en el ambiente de trabajo; por tanto, es el desarrollo del clima organizacional que se logran formar equipos de trabajo para el mejor desarrollo



de la organización, por eso la importancia que conlleva la formación personal de cada persona, ya que se desea obtener su óptimo desempeño laboral para la organización (Armenteros y Esperón, 2018).

Actualmente, al hablar de clima organizacional consta de mucho interés para todas las organizaciones, porque depende mucho el bienestar de los colaboradores y su máximo desempeño en las organizaciones, consta también del trabajo en equipo, como se siente al gusto en el trabajo, realizando sus actividades como el desarrollo grupal, los estudios realizados a esta grandiosa herramienta, nos muestra la gran importancia y efectividad de la gestión empresarial de cada organización, descubrir que la forma en que está organizada una empresa cambia en gran medida la felicidad de los trabajadores (Iglesias, Torres y Mora, 2020).

El clima organizacional en una empresa de servicio

Las empresas y las organizaciones son espacios donde los colaboradores desarrollan sus funciones en las áreas correspondientes de manera diaria y cotidiana para cumplir su responsabilidad con las empresas, mientras a lo largo del tiempo las personas llegaron a concluir que el trabajo es un medio social, donde se juntan, agrupan para cumplir los objetivos dispuestos por la organización, al ponernos a pensar en este concepto concluimos que ser humano dialoga, comparte con las personas de su entorno en este caso de su área laboral, donde también las personas cooperan para conseguir objetivos comunes, en pocas palabras la vida del ser humano consta de hacer las cosas en grupo consiguiendo cumplir sus tareas u obligaciones; por eso, es importante que las empresas tengan una gran visión el ambiente de trabajo de sus colaboradores ya que implica el desarrollo y comportamiento que se manifiestan a diario los colaboradores, cuya



finalidad permitirá la plena satisfacción de los colaboradores en su área de trabajo (Rodríguez, 2016).

Clima organizacional en el emprendimiento sostenible

El objetivo principal es comprender y mejorar el entorno laboral en las empresas sostenibles, para que les ayude a tener éxito y crecer, haciendo hincapié la importancia en las personas en su satisfacción, el emprendimiento sostenible en base al clima organizacional fue orientada al cuantitativo cuyo trabajo es descriptivo (Chirinos, Meriño y Martínez, 2018).

A. Estructura organizacional

Nos detalla sobre dos conceptos muy importantes, que podría ser confuso, pero son realmente importantes que son la estructura organizacional que nos menciona tres elementos básicos que son la integración, la normalización y la diferenciación y el diseño organizacional, que a su vez es la estructura organizacional y también forma parte de este (Parra, y Liz, 2009)

Dentro de los mecanismos organizacionales se encuentra la estructura organizacional, hablando teóricamente el aprendizaje organizacional también se considera una estructura organizacional, cuyo objetivo es definir mediante a la organización en base a sus áreas y directivos esta descripción normalmente se hace cuando la empresa inicia actividades con sus niveles jerárquicos, porque también es la disposición de responsabilidades en la organización de tal manera exista la comunicación continua y constante, para que las funciones y personas que integran puedan ser orientadas y coordinadas hacia el logro de objetivos (Jerónimo, et al., 2022).



Estructura Organizacional de entidades públicas y privadas

Al investigar estas entidades y sus estructuras nos relacionamos a sus aspectos más relevantes, como por ejemplo cómo está compuesta su jerarquía y nos hacemos la pregunta si los puestos jerárquicos más altos, es por su conocimiento y habilidad o caso contrario por sus años laborando en las entidades, aunque suene muy disparate, si hablamos de años laborando nos referimos a la entidad pública, ya que supuestamente el personal de alto rango debería tener conocimiento profundo, pero pasa que este personal no está capacitado, a diferencia del personal de la entidad privada, ya que este está capacitado constantemente y su conocimiento va de la mano con su habilidad, ahora también al referirnos al término organizacional hacemos referencias a las distintas áreas que componen la entidad, para todo eso el colaborador debe estar capacitado para cumplir su labor, de la misma manera pasa con el orden jerárquico mientras más sabes deberías estar en puestos de jefatura y desde luego todos tener la opción de estar ascendiendo de acuerdo a la estructura organizacional de cada entidad (Sánchez, 2021).

Estructura organizacional empresarial de los recursos humanos

Es la investigación de los estudios básicos de información fundamental en organizaciones públicas o privadas que se diferencian en sus organigramas, cuyas funciones principales es reconocer si estas están descompuestas en áreas o departamentos organizacionales, también consta de identificar la información en el desarrollo básico de sus funciones especificando si son dirigidos o llevados, definiendo los elementos básicos que conforman la organización (Velasco, 2020).



Estructura organizacional formal e informal

Velasco, (2020) nos menciona que existe dos conceptos importantes: la organización formal nos mencionan que se posiciona de manera formal con todas las de la ley, este tipo de organizaciones suelen ser firmes y bien definidas por sus altos cargos y orden adecuadamente, también se expresa al colaborador que es el único responsable de su área en todo sentido es la persona responsable de una función o tarea, y que también sabe su función y cumplir los objetivos propuestos por la organización; mientras tanto la organización informal nace de forma voluntaria natural, que quiere decir este concepto, que no se sigue jerarquías, los trabajos y objetivos surgen espontáneamente, suelen haber personal que constantemente cambia el nivel jerárquico, y respecto a las tareas de los colaboradores suelen cumplirlas pero no efectivamente el encargado, normalmente trabajan los de cargos altos en todas las áreas y lo de cargos menos en áreas básicas o mínimas donde no recae mayor compromiso.

B. Responsabilidad y recompensa

Al hablar de responsabilidad y recompensa, son dos factores tan importantes que tiene relación con el clima organizacional como se sabe, desde pequeños nos inculcan la cultura del orden la limpieza y de las responsabilidades hogareñas, como hacemos tal cosa, nos recompensan, esta forma de hacernos responsables han repercutido a lo largo de los años en nuestra enseñanza, porque aun cuando algo hacíamos bien nos premiaban haciendo mejor las cosas, y desde luego eso pasa en la vida real, por ejemplo en las empresas de créditos y financieras donde su área principal son los créditos suelen dar recompensas a los colaboradores que lleguen a su meta, esto ha permitido que las empresas den un



valor agregado en las incentivaciones, dando importancia a que los colaboradores diciendo que si llegas a cumplir tus objetivos te mereces una recompensa, esto ha ocasionado que las empresas incentivan más a sus colaboradores siempre y cuando cumplan sus objetivos, cosa que mejora la empresa y mejora la situación del colaborador satisfaciendo sus necesidades en el ámbito laboral. Ahora respecto al clima organizacional y las recompensas en las empresas hay que saber diferenciarlas porque puede que solo algunos lleguen a cumplir las tareas y el resto no, la idea es que todos apunten a un mismo fin que es el cumplimiento de objetivos, ya que también se emplearía el trabajo en equipo esto aún mejoraría a la empresa, usando el trabajo en equipo, clima organizacional y las recompensas, sería un mejoramiento optimista en las empresas (Alarcón, 2020).

Por otro lado, encontramos un desequilibrio no equitativo sobre el esfuerzo y la recompensa, que normalmente va de la mano para el cumplimiento de los objetivos, pero qué pasa si no se llega a cumplir los objetivos, o si falta poco para cumplir, para estos puntos de vista siempre sobresale el trabajo en equipo que es una herramienta fundamental para el cumplimiento de metas, ya que contribuye el papel de un líder a llegar a la meta y justo es en este punto donde se une el esfuerzo y la recompensa para mejorar los resultados establecidos identificado no solo al colaborador, si no al trabajo en conjunto que se tiene para cumplir lo que exige la organización y poder identificar las falencias que posee los colaboradores para corregirlas, y llegar a lo que se quiere con el compromiso de los trabajadores y la empresa (Tirado, et al., 2022).

Al habla del valor de la recompensa nos referimos al concepto de cumplir objetivos, y desde luego tenemos que ponernos a pensar sobre porque existe la



recompensa y para quienes, lo que se sabe es que depende mucho de los objetivos que plantea la empresa, ahora bien no solo trata de los objetivos a cumplir, para que exista una relación adecuada, debe existir el clima organizacional dirigido por un líder que sepa organizar a los grupos de trabajo para alcanzar juntos los objetivos de la empresa, pero sobre el valor de la recompensa es depende de la labor que se cumpla porque siempre existen alternativas y condiciones para poder alcanzar las recompensas (Buriticá y Valerio, 2016).

3.2.2 Competitividad

La competitividad es un tema que últimamente ha tomado gran relevancia, pues todas las organizaciones buscan que sus colaboradores sean lo suficientemente competitivos para cumplir exitosamente sus objetivos, la competitividad laboral está referida a la construcción del conjunto de conocimientos significativos, habilidades, aptitudes y experiencias enriquecedoras, que son necesarias para ejercer determinadas acciones profesionales, el principal objetivo es lograr que los trabajadores sean lo suficientemente autónomos en la toma de decisiones para lograr un desempeño productivo en las diversas situaciones laborales (Solano, 2016; Robbins y Judge, 2016).

Factores que influyen en la competitividad

Para el logro de la competitividad se resalta la importancia del liderazgo para impulsar a los colaboradores de la organización, llevándolos a ser capaces de asumir sin miedo una serie de retos; por ello, es relevante los conocimientos con los que cuentan en las diferentes áreas de la empresa como temas de tecnología, innovación, entre otros (Capa, et al., 2018)



La competitividad es un tema muy amplio; en donde, se involucra diversos factores, más aún cuando se trata de industrias pequeñas; por ello, se resalta la esencialidad de la calidad, la gestión organizacional, la productividad, el talento humano, y el compromiso de los trabajadores; la competitividad, debe ser vista como un patrón de mejora que se hereda de generación en generación buscando una mejora en el uso de las nuevas tecnologías para generar cambios significativos (López, 2016)

A. Cooperación profesional

La cooperación está referida a la descripción de acciones de colaboración, y está presente en diversos ámbitos desde lo cotidiano hasta lo profesional, es decir, es una estrategia para manejar adecuadamente diferentes contextos, y es producto de la sistemática y constante práctica de intercambio de información, con el objetivo claramente definido en consenso, y entendida por todos los que realicen las acciones; es bajo ese enfoque que surge la cooperación profesional que es una práctica de acciones técnicas y profesionales dentro de una organización con el fin de lograr cierto objetivo organizacional; para ello, se requiere de un alto nivel de compromiso, constante innovación, capacidad de reflexión para resolver problemas y otros (Ortiz-Mallegas y López, 2021).

Tenemos que tener en cuenta la importancia que es la cooperación profesional incluso las personas que lo conforman son tan importantes como el formar grupos de trabajo para que el único objetivo sea cumplir, la importancia de conformar estos grupos de trabajo garantiza a toda la empresa su prosperidad con trayectorias de trabajo y cumplimiento pero tenemos que tomar en cuenta el factor humano como es su satisfacción con la empresa, su recompensa, incluso como se



encuentra empáticamente con los demás colaboradores, es de vital importancia detectar los males o carencias que posee el colaborador ya que él es el motor y motivo de toda la empresa. Buscar las soluciones idóneas para la mejora continua es lo más adecuado y conjunto a la cooperación profesional permite que la empresa supere sus propias expectativas, llegando a cumplir metas a corto, mediano y largo plazo (Bernal, 2020).

Al observar las debilidades que posee la empresa nos enfocamos cómo cubrirlas, desde ya los encargados de áreas están al tanto cómo podemos enfocarnos a cumplir las metas que la empresa nos brinda y todo se conlleva a la cooperación profesional dirigido por un líder, el presente concepto nos detalla que la cooperación es considerada una estrategia para ser aplicada al desarrollo grupal guiados por un líder recordando siempre que comparten un mismo objetivo, este tipo de proceso o estrategia, utiliza métodos colaborativos que facilitan la meta común, recordemos que la cooperación profesional ha sido estudiada en varios campos del mentoring y coaching para la auto motivación y el grandioso trabajo en equipo (Domínguez, 2020).

B. Estándares de desempeño

También se le menciona indicadores de logro, solicitudes de proceso de aprendizaje, estos estándares normalmente se caracterizan en 3 puntos importantes los cuales son: que determinen los niveles de desempeño posible, luego brindar la naturaleza de la evidencia del aprendizaje y por último descomponer los contenidos conceptuales y procedimientos de cada estándar. Ahora bien, la definición de estándares de desempeño suele ser un trabajo muy complejo, la investigación recae en la determinación de secuencias y éstas deben ser determinadas. En la práctica



profesional implica destrezas y prácticas, indicándonos que son también descripciones de logros que son orientados en carácter público que indiquen una educación de calidad, y las características que definen los estándares de desempeño son, estar enfocados a logros y que estos sean medibles, también que sean fáciles de comprender y su utilización sea factible entre otros conceptos que brinden la información para el desempeño adecuado (Changoluisa y Ochoa, 2017).

3.3 Marco conceptual:

3.3.1 Estándares

Son desarrolladores o como se cumple un deber o función especificada, detallados en varios grupos de personas o grupos de empresas. Se define como decisiones y acciones, es reflejado como en un deseo, y para llegar a ese deseo se llega por normas específicas esas normas o funciones hacen que sea desarrolladores para cumplir, eso sería un estándar (González, 2020).

3.3.2 Competitividad laboral

A veces, descubrir en qué somos realmente buenos o por qué algunas tareas parecen más fáciles que otras pueden resultar complicado. Esto también ocurre en el trabajo. Estas habilidades de las que hablamos se denominan competencias. En varias empresas con distintas áreas siempre requieren que el personal sea competitivo para ejercer encargaturas o jefaturas, esto para el progreso de la empresa (Murillo, 2016).

3.3.3 Organización

Es la organización de una estructura ordenada, puede ser de personas o entidades que interactúan con tareas, roles, planificaciones para alcanzar objetivos. Son aspectos u ordenanza que distingue cómo es una organización mediante una dirección, áreas, y diferentes desempeños que posee (Bueno, 2022).



3.3.4 Planificación

Significa anticipar para prevenir un suceso o amenaza inoportuno o también disminuir impactos negativos, es anticiparse a sucesos, eventos o circunstancias desafortunados que puede ocurrir en las empresas u organizaciones, la planificación le ayuda a mejorar en su trabajo y alcanzar los objetivos de su empresa (Burdiles, Castro y Simian, 2019).

3.3.5 Compromiso

Es la iniciativa que tiene una persona para cumplir tareas o tener responsabilidades o responder a ellas ya que al cumplir estos deberes se le considera valores o virtudes que posee la persona, también considerado una convicción una gran herramienta para que la conversión de la empresa o organización sea buena y positiva (Tauber, 2020).

3.3.6 Incentivos

La principal idea o fin de incentivo es el cambio de un ente o persona hacia la organización un bien retribuido, relacionada a una recompensa, cuyo inicio es la motivación para consecuentemente tener el incentivo. Las organizaciones poseen cambios constantes, por ello el incentivo a los colaboradores es una herramienta que constantemente se encuentra al logro de objetivos y metas todo esto también llega al desempeño organizacional (Dávila, Corzo, Quispe y Díaz, 2022).

3.3.7 Jerarquía

Se define a un organigrama o esquema donde personas, celebridades, objetos o áreas son relevantes o tienen un mayor grado de importancia, mencionando como categorías, es una relación de normas o reglas que deben ser respetadas mediante una área o ente superior (Galindo, 2018).



3.3.8 Cooperación

Con la frase, “la unión hace la fuerza”, es el conjunto de esfuerzos para llegar a un bien o meta común, también es el trabajo conjunto usando herramientas de apoyo como estrategias para alcanzar lo deseado. En el ámbito empresarial la cooperación son estrategias para la innovación y buscar oportunidades en el mercado (Castro, Coria y Martínez, 2018)

3.3.9 Desempeño

Es la labor de cumplir una actividad usando la destreza o el esfuerzo, considerado también la labor o rendimiento, reflejado en hechos de esfuerzo que una persona labora como tareas realizadas y el tiempo que demoró en cumplirlas. Es una herramienta utilizada por las organizaciones para que obtengan resultados y estos resultados ayuden como se encuentre la organización para posteriormente utilizar estrategias (Rodríguez, 2017).

3.3.10 Responsabilidad

Es el cumplimiento de las obligaciones, considerado un valor imparcial cuando se asume responsabilidades, se sabe que la responsabilidad abarca muchos aspectos de la vida, se le hace mención que es un concepto abstracto donde está involucrado el cumplimiento junto al deber, estos aspectos hacen que la responsabilidad sea importante en la vida de la persona (Fernández, 2016).



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1 Hipótesis general

Existe relación entre el clima organizacional y la competitividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023.

4.2 Hipótesis específicas

Existe relación entre el clima organizacional y la cooperación profesional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023.

Existe relación entre el clima organizacional y los estándares de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023.

4.3 Variables

Variable 1 (X): Clima organizacional

Variable 2 (Y): Competitividad



4.4 Operacionalización de variables:

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Clima organizacional	Estructura organizacional	Jerarquía organizacional Organización de recursos Planificación de responsabilidades
	Responsabilidad y recompensa	Supervisión Recompensa e incentivos Promoción y ascensos
Competitividad	Cooperación profesional	Trabajo en equipo Relación profesional grata Percepción de equipo
	Estándares de desempeño	Nivel de formación profesional Administración de conflictos Compromiso organizacional



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Enfoque de investigación

Hernández et al., (2014) escribieron que un enfoque cuantitativo reúne datos para comprobar ideas con números y estadísticas. Esto ayuda a encontrar patrones de comportamiento y comprobar si las teorías son verdaderas. Un ejemplo de este enfoque es la investigación. (pág. 4)

5.2 Métodos aplicados a la Investigación

El presente trabajo se realizará en base al método hipotético deductivo que se fundamenta en indagar en base a supuestos implícitos en base al planteamiento inicial, del mismo modo es deductivo ya que la investigación parte de lo general hasta llegar a conocimientos específicos en un momento determinado; medimos cuánto están conectadas las dos cosas para ver con qué frecuencia ocurren ambas (Hernández et al., 2014).

5.3 Tipo de investigación

La investigación realizada será de naturaleza básica no experimental - correlacional. Se logra un gran trabajo cuando un equipo capacitado se esfuerza mucho para encontrar conocimiento o respuestas. Siempre se mantienen justos y

pueden tomar buenas decisiones. Esto es válido tanto para la investigación básica como para la práctica (Hernández et al. 2014).

5.4 Nivel de investigación

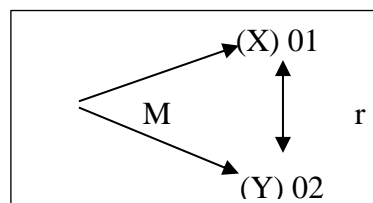
La presente investigación, es nivel de investigación correlacional, a fin de buscar el grado de relación que existe de las variables de Clima Organizacional y Competitividad de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023. “Estudiamos de esta manera para ver cómo las cosas, como las ideas o los grupos, se conectan o coinciden en determinadas situaciones o ejemplos”. (Hernández et al., 2014, pág. 93)

5.5 Diseño de investigación

La investigación está direccionada mediante el diseño no experimental de correlacional transversal, porque se realiza sin manipular las variables. Hernández et al., 2014 dicen que la investigación se realiza observando las cosas en su entorno natural sin cambiar nada a propósito para estudiarlas mejor. (pág. 152)

Acontinuacon se detalla la siguiente esquema en la presente investigación:

ESQUEMA



Donde:

M = Muestra.

(X) 01 = Observación de la variable Clima organizacional

(Y) 02 = Observación de la Variable Competitividad

r = Relación de las variables de estudio.

5.6 Población y muestra

5.6.1 Población

La población está representada por el total de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, que está representado por 120 trabajadores.

5.6.2 Muestra

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

Donde:

N = 120 trabajadores

n = 92 trabajadores

$Z_{\alpha=0.05} = 1.96$ (al 95% de confianza)

p = 0.5 (probabilidad de éxito).

q = 0.5 (probabilidad de fracaso)

e = 0.05 = 5% (error o precisión)

$$n = \frac{(1.96)^2 * 120 * (0.5)(0.5)}{(0.05)^2 * (120 - 1) + (1.96)^2 * (0.5)(0.5)}$$

n = 92 trabajadores

5.7 Técnicas e instrumentos

5.7.1 Técnica

En este trabajo investigativo se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos necesarios para analizar la problemática en la Municipalidad Distrital de Zepita en la región Puno, la técnica se organiza con un instrumento correspondiente (Hernández, et al., 2014).



5.7.2 *Instrumento*

El instrumento que se empleó es el cuestionario estructurado que está conformado por varias preguntas que están directamente relacionadas al planteamiento del problema y son evaluadas por medio de una escala Likert (Hernández, et al., 2014).

5.8 **Confiabilidad y validez del instrumento**

5.8.1 *Confiabilidad*

El grado de la confiabilidad de cada instrumento, se logró determinar mediante la prueba estadística de alfa de Cronbach, desarrollada mediante el programa de paquete estadístico SPSS, de tal manera que se lograra observar lo siguiente:

a). Prueba de Alfa de Cronbach para la variable del Clima Organizacional.

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	92	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	92	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,932	12

Interpretación:

El resultado de 0.932 procesado y analizado mediante del programa de paquete estadístico SPSS versión 21, el instrumento o cuestionario de variable de Clima Organizacional, es excelente confiabilidad según escala de calificación de alfa de cronbach.

b). Prueba de Alfa de Cronbach para la Competitividad.

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	92	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	92	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,913	12

Interpretación:

El resultado de 0.913 procesado y analizado mediante del programa de paquete estadístico SPSS versión 21, el instrumento o cuestionario de variable de la Competitividad, es excelente confiabilidad según escala de calificación de alfa de cronbach.

5.8.2 Validez

La validación de los instrumentos fue validada en torno a las variables clima organizacional y competitividad, a través de juicio de dos expertos en los temas tratados y respecto a la metodología, toda la determinación será funcionalidad.

5.9 Procedimiento de tratamiento de datos

En la presente investigación, para recojo de información se empleó un instrumento de cada variable de estudio, de los cuales ha sido aplicado a los 92 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023, integrantes de la muestra del estudio. Para ello, se realizó el tratamiento de datos mediante el apoyo Microsoft Excel, para luego se trasladó al paquete estadístico SPSS versión 21 para su procesamiento final, y luego su interpretación respectiva. Para analizar los datos recopilados, necesitamos mirar estadísticas como:

- Prueba de correlación: sirvió para medir la relación de las variables de estudio.



- Prueba de hipótesis: sirvió para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula.

5.10 Contrastación de hipótesis

Para la prueba de hipótesis, usamos una prueba de matemáticas especial llamada Kendall Tau b para ver cuánto se relacionan dos cosas en las estadísticas. Además, verificamos si nuestra primera suposición (H_0) o una suposición diferente (H_1) era correcta o incorrecta. Para ello, se trabajó con la aplicación de SPSS, para ello se cumplirá con la labor de procesamiento de datos.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1 Presentación de resultados

Como parte de la presentación de resultados, primeramente, se muestra la prueba de normalidad, para realizar con éxito las pruebas de hipótesis, para la hipótesis general y las específicas, así también se hace un análisis del grado de correlación en base a la tabla de interpretación creada por Supo (2017).

6.1.1 *Análisis e interpretación de resultados*

Para descubrir cómo se conectan las variables, utilizaremos Supo como guía (2017):

Tabla 2

Interpretación de resultados

Valor	Criterio
De -0.80 a -1.00	Correlación negativa muy fuerte
De -0.60 a -0.79	Correlación negativa considerable
De -0.40 a -0.59	Correlación negativa media
De -0.20 a -0.39	Correlación negativa débil
De 0.00 a -0.19	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
De 0.00 a 0.19	Correlación positiva muy débil
De 0.20 a 0.39	Correlación positiva débil
De 0.40 a 0.59	Correlación positiva media
De 0.60 a 0.79	Correlación positiva considerablemente
De 0.80 a 1.00	Correlación positiva muy fuerte

Nota: Supo, (2017)

6.1.2 Resultado de correlación general

Tabla 3*Correlación general*

			1	2
Tau_b de	CLIMA	Coefficiente de correlación	1,000	,922**
Kendall	ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	COMPETITIVIDAD	Coefficiente de correlación	,922**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Nota: Extraído de la base de datos de la encuesta aplicada.

En la tabla 3, se puede visualizar que, el resultado de la correlación Tau b de Kendall es 0,922. Esto significa que las dos cosas que estamos analizando se mueven juntas de la misma manera y lo hacen de manera muy cercana. Supo (2017) dice que esta conexión es muy fuerte y positiva. Estamos 92% seguros de que estas dos cosas están vinculadas de manera directa y positiva entre el clima organizacional y la competitividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno en el 2023.

6.1.3 Resultado de correlación específica 1

Tabla 4*Correlación específica 1*

			1	2
Tau_b de	CLIMA	Coefficiente de correlación	1,000	,801**
Kendall	ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	COOPERACIÓN PROFESIONAL	Coefficiente de correlación	,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Nota: Extraído de la base de datos de la encuesta aplicada.

La tabla 4 muestra que Supo, (2017) descubrió que cuando realizaron un tipo especial de prueba de matemáticas llamada Correlación Tau b de Kendall, la puntuación fue de 0,801. Esta puntuación muestra claramente una conexión fuerte y positiva entre las dos cosas estudiadas. Están bastante seguros, aproximadamente un 80% seguros, de que esta conexión es directa y positiva. entre el clima organizacional y la cooperación profesional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno en el 2023.

6.1.4 Resultado de correlación específica 2

Tabla 5

Correlación específica 2

			1	2
Tau_b de Kendall	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,890**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	,890**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Nota: Extraído de la base de datos de la encuesta aplicada.

En la tabla 5, se observa que, el estudio de Supo, (2017) descubrió una conexión fuerte y positiva entre dos cosas. Utilizaron una prueba llamada Correlación Tau b de Kendall, que arrojó una puntuación de 0,890. Esta puntuación significa que están casi 90% seguros de que las dos cosas están conectadas de una manera positiva entre el clima organizacional y los estándares de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno en el 2023.

6.2 Prueba de hipótesis

Para comprobar la idea del estudio, comenzamos por comprobar cómo se comportan los datos: ¿siguen el patrón habitual o no? Para ello, utilizamos una prueba llamada prueba de normalidad. Esta prueba comprueba si los datos son normales mediante dos pruebas estadísticas populares. Si tenemos más de cincuenta datos, utilizamos la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Pero, si tenemos menos de cincuenta, utilizamos la prueba de Shapiro-Wilk. (Galindo-Domínguez, 2020). A lo largo de estas pruebas, se utilizó el software estadístico SPSS.

Para esta investigación la muestra es representada por 92 trabajadores, como había más de 50 ejemplos, elegimos la prueba de Kolmogorov-Smirnov como la mejor manera de analizar los datos.

Tabla 6

Pruebas de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk			
	Estadístico G	Sig.	Estadístico g	Sig.		
CLIMA ORGANIZACIONAL	,144	,92	,004	,957	,92	,002
COMPETITIVIDAD	,110	,92	,001	,965	,92	,006

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Extraído un fragmento de la encuesta que hicimos.

6.2.1 Resultado de la prueba de hipótesis general

a) Plantear la hipótesis

Hipótesis Nula H0: No existe relación entre el clima organizacional y la competitividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023

Hipótesis Alternativa H1: Existe relación entre el clima organizacional y la competitividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023.

b) Establecer el nivel de significancia

$$\alpha = 0.05 = 5\% \text{ (Margen de error)}$$

c) Prueba estadística

La prueba muestra que los datos no son normales, por lo que elegimos la prueba Tau b de Kendall, que no necesita datos normales.

Tabla 7

Prueba de hipótesis general

		1	2	
Tau_b de Kendall	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,922**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
COMPETITIVIDAD		Coeficiente de correlación	,922**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Nota: Elaborado en base a los datos de la encuesta.

d) Criterio de decisión

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la Ho.

Si p-valor (Sig.) \geq 0.05 se acepta la Ho y se rechaza la H1

e) Decisión y conclusión estadística

La Tabla 7 muestra un valor p, o Sig., de 0,001. Este número es menor que 0,05, el nivel de importancia. Por lo tanto, no podemos estar de acuerdo con la idea inicial, Ho, y en su lugar, aceptamos la nueva idea, H1, sabiendo que hay una probabilidad del 5 % de que haya un error.

6.2.2 Resultado de la prueba de hipótesis específica 1

a) Prueba de hipótesis

Hipótesis Nula (H0): No existe relación entre el clima organizacional y la cooperación profesional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023.

Hipótesis Alterna (H1): Existe relación entre el clima organizacional y la cooperación profesional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023.

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05 = 5\% \text{ (Margen de error)}$$

c) Prueba estadística

La prueba de normalidad muestra que los datos no están distribuidos de la forma habitual, por lo que utilizaremos en su lugar la prueba Tau b de Kendall no paramétrica, porque se ajusta mejor a este tipo de datos.

Tabla 8

Prueba de hipótesis específica 1

			1	2
Tau_b de Kendall	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,801**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	COOPERACIÓN PROFESIONAL	N	92	92
		Coeficiente de correlación	,801**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	92	92	

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

Nota: Extraído un fragmento de la encuesta que hicimos.



d) Criterio de decisión

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la H_0 .

Si p-valor (Sig.) \geq 0.05 se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

e) Decisión y conclusión estadística

Si observamos la Tabla 8, vemos que el valor p es muy pequeño, solo 0,001. Este número es mucho menor que el límite que solemos buscar, que es 0,05. Por este motivo, no podemos quedarnos con nuestra primera suposición, H_0 . En cambio, vamos a decir que sí a nuestra segunda suposición, H_1 , pero también estamos diciendo que hay una pequeña probabilidad, del 5 %, de que podamos estar equivocados.

6.2.3 Resultado de la prueba de hipótesis específica 2

a) Prueba de hipótesis

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación entre el clima organizacional y los estándares de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023.

Hipótesis Alterna (H_1): Existe relación entre el clima organizacional y los estándares de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05 = 5\% \text{ (Margen de error)}$$

c) Prueba estadística

La prueba que hemos realizado muestra que estos datos no se distribuyen de la forma habitual. Por lo tanto, vamos a utilizar una prueba especial llamada Tau b de Kendall porque se ajusta mejor a esta situación.

Tabla 9*Prueba de hipótesis específica 2*

			1	2
Tau_b de Kendall	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,890**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	,890**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Nota: Extraído un fragmento de la encuesta que hicimos

d) Criterio de decisión

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la Ho.

Si p-valor (Sig.) ≥ 0.05 se acepta la Ho y se rechaza la H1

e) Decisión y conclusión estadística

La Tabla 9 muestra que el valor p es 0,001. Es menor que 0,05. Por lo tanto, no creemos en Ho y pensaremos que H1 es correcto, con una probabilidad del 5 % de estar equivocado.

6.3 Discusión de resultados

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal analizar la relación entre el clima organizacional y la competitividad, analizando a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita en la región Puno, durante el año 2023. Frente a ello, los resultados demostraron que existe un relación directa, positiva y fuerte entre ambas variables según el análisis de Correlación de Tau b de Kendall, la relación es de 0.922; por tanto, se puede afirmar que cuando el clima organizacional de la Municipalidad mencionada mejoré, y la competitividad de los trabajadores mejorará en 92%; es así que se resalta la importancia de analizar cada una de las variables y su relación dentro de la Municipalidad Distrital de Zepita.



Este resultado coincide con el de Chagray et al. (2020) quien en su investigación resalta la importancia del clima organizacional de los trabajadores en cualquier organización, pues resalta que un buen clima ayuda a que ellos tengan un mejor desempeño y puedan ser muchísimo más competitivos en las labores que se les asigna. Asimismo, Soto y Rodríguez (2022) resaltan la importancia de la competitividad laboral en las instituciones, sean públicas o privadas, también requieren que haya un buen liderazgo gerencial.

El primer objetivo específico, fue analizado la relación entre el clima organizacional y la cooperación profesional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023; y los resultados demostraron que, existe una relación de 80% entre el clima organizacional y la cooperación profesional. Lo cual concuerda con García y Arvelo (2021); sin embargo, no la relacionan con la cooperación profesional precisamente, sino que, la relacionan con la motivación laboral pues es una forma como los líderes de la organización pueden cooperar con los trabajadores para mejorar el clima organizacional y su competitividad.

El segundo objetivo específico, fue determinar la relación entre el clima organizacional y los estándares de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023; respecto a ese objetivo los resultados demostraron que existe una relación directa positiva y fuerte, es decir el clima organizacional y los estándares desempeño se relacionan en un 89%.

Este resultado es respaldado por Choquepata (2019), quien en su investigación confirmo una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores; esta investigación tiene gran similitud pues también fue aplicada en una municipalidad distrital de la región de Puno.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluye que, de acuerdo del objetivo general, el número de correlación Tau b de Kendall es 0,922. Esto muestra claramente una conexión sólida y buena entre las dos cosas que se comparan entre clima organizacional y competitividad, y su grado de relación es positiva fuerte constatándose que, existe una relación directa y positiva al 92% de confianza entre el Clima Organizacional y la Competitividad de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno en el año 2023. El clima organizacional y la competitividad, están relacionados de varias maneras. La atmósfera psicológica y emocional en el trabajo, que abarca actitudes, percepciones y las conexiones entre los miembros del personal y la empresa, se denomina "clima organizacional". Por otro lado, la competitividad, describe la capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos y participar en una competencia productiva en el mercado de servicios públicos.

SEGUNDA: Se concluye que, según objetivo específico, la prueba Tau b de Kendall arroja una puntuación de 0,801. Esto nos indica claramente que el buen trabajo en equipo y la sensación que se respira en el lugar de trabajo están directamente relacionados. Además, este vínculo es muy fuerte y positivo. Descubrimos con un ochenta por ciento de seguridad que existe un vínculo claro y bueno entre el clima organizacional y la cooperación profesional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno en el año 2023. El clima organizacional y la cooperación profesional están estrechamente asociados. La atmósfera psicológica y emocional en el trabajo, que abarca actitudes, percepciones y las conexiones entre los



miembros del personal y la empresa, se denomina “clima organizacional”. Por otro lado, la cooperación profesional, por su parte, describe la colaboración de los empleados, y el trabajo en los objetivos compartidos.

TERCERA: Se concluye que, según objetivo específico, la prueba Tau b de Kendall nos indicó que la manera en que se siente una organización está directamente relacionada con lo que espera en términos de desempeño. El vínculo es muy fuerte y bueno. Con un 89% de certeza, vemos que estas dos cosas van juntas de manera positiva entre el clima organizacional y los estándares de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno en el año 2023. El clima organizacional y los estándares de desempeño están relacionados; por lo tanto, varios estudios han descubierto una fuerte correlación entre el clima organizacional y los estándares de desempeño. El clima organizacional y los estándares de desempeño pueden verse influidos por un entorno de trabajo favorable que incluya requisitos de rendimiento bien definidos. Es más probable que los empleados trabajen de forma más productiva y eficiente cuando se les dan expectativas claras sobre el clima organizacional, y se sienten respetados y alentados.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda que, el gerente municipal o el alcalde de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023, proponga y organice actividades de desarrollo e integración entre los colaboradores de todas las áreas; en donde, el fin de dicha integración sea generar fuertes lazos de confianza entre los colaboradores de todas las áreas para mejorar el clima organizacional y la competitividad de los trabajadores. Resaltando que, la competitividad se refiere a la capacidad de una persona, empresa o país para destacarse y obtener una posición superior en relación con sus competidores. Implica desarrollar ventajas competitivas, como habilidades, recursos, tecnología o atributos que los diferencien y les permitan sobresalir en su entorno. Incluso al momento de desarrollar su labor sea más eficiente desarrollándose de una manera correcta. También las capacitaciones constantes ayudarían a complementar su labor eficazmente.

SEGUNDA: Se recomienda que, en la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023, el clima organizacional mejore respecto a la cooperación profesional, ya que se refiere a la colaboración y trabajo conjunto entre profesionales en un campo laboral o cualquier sea tipo de empresa, donde implica compartir conocimientos, habilidades y recursos para lograr objetivos comunes y mejorar la cooperación profesional entre los colaboradores; pero ellos, padecen de cooperar entre sus áreas de trabajo, negándose el apoyo mutuo, para ello se recomienda actividades de recreación y confraternidad, dando hincapié en la cooperación mutua mejorando la cooperación entre



colaboradores, para que posteriormente también brinden una labor adecuado eficaz y eficiente en la prestación de servicios públicos a la ciudadanía.

TERCERA: Se recomienda, que mejoren los estándares de desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023; en donde, se sabe que los estándares de desempeño se definen a las tareas, responsabilidades y objetivos clave que deben cumplirse para alcanzar un nivel de desempeño satisfactorio en la entidad; para ello, debe existir una confianza alta entre los jefes de área y los colaboradores respetando estos estándares o tareas, por parte de todos, ya sea con incentivos por reconocimientos o incentivos monetarios y/o en especies.



REFERENCIAS

- Alarcón, M. G. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 236-254. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>
- Armenteros, A. L. I., & Esperón, J. M. T. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista cubana de enfermería*, 34(1), 197-209. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubenf/cnf-2018/cnf181o.pdf>
- Bernal-Valerio, M. M. (2020). Comunidad de profesionales de aprendizaje: Cultura de cooperación profesional. <https://ade.edugem.gob.mx/handle/acervodigitaledu/61302>
- Bueno Campos, E. (2022). Introducción a la organización de empresas. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. <http://hdl.handle.net/20.500.12226/1400>
- Burdiles, P., Castro, M., & Simian, D. (2019). Planificación y factibilidad de un proyecto de investigación clínica. *Revista médica clínica los condes*, 30(1), 8-18. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.12.004>
- Burgos Suárez, A. (2021). El clima organizacional y su influencia en la competitividad de los trabajadores de una empresa comercializadora de productos de belleza en Lima Metropolitana, 2018. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1348>
- Buriticá, J., & VALERIO DOS SANTOS, C. R. I. S. T. I. A. N. O. (2016). Valor de la Recompensa: ¿Cómo y Para Qué se Usa el Concepto? *Revista Colombiana de Psicología*, 25(2), 233-250. <https://doi.org/10.15446/rcp.v25n2.50405>
- Capa-Benítez, L., Benítez-Narváez, R., y Capa-Benítez, X. (2018). El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones. [Leadership as a source of competitive advantage for organizations]. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 285-288. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/864>
- Castro, J. A. V., Coria, E. C., & Martínez, E. E. V. (2018). Cooperación empresarial para el fomento de la innovación en la pyme turística. *Revista de Ciencias Sociales*, 24(3), 9-20. <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-CooperacionEmpresarialParaElFomentoDeLaInnovacionE-7025044.pdf>



- Chagraj Ameri, N. H., Yovera, R. Y., Ernesto, S., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., & Hidalgo Vasquez, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2). <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Changoluisa Gutiérrez, D. P., & Ochoa Martínez, E. R. (2017). Los estándares de desempeño docente (Bachelor's thesis, Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi; Facultad de Ciencias Humanas y Educación; Licenciatura en Educación Básica). <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/4323>
- Chirinos Araque, Y. D. V., Meriño Córdoba, V. H., & Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista ean*, (84), 43-61. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Choquepata Luicho, E. M. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Antauta, Puno-2019. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3384/Elibet_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dávila Moran, R. C., Corzo, E. D. C. A., Quispe, J. F. P., & Díaz, D. Z. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576-583. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000100576&script=sci_arttext&tlng=pt
- Domínguez-Aroca, M. I. (2020). Cooperación de profesionales de las bibliotecas de Ciencias de la Salud como respuesta a la pandemia de la Covid-19. *Profesional de la información*, 29(4). <https://doi.org/10.3145/epi.2020.jul.30>
- Fernández, A. (2016). El concepto de responsabilidad. Universidad Autónoma Nacional de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57748999/el_concepto_de_responsabilidad-libre.pdf?1542038112=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEL_CONCEPTO_DE_RESPONSABILIDAD.pdf&Expires=1675794588&Signature=Q6p32WaZ9AD~i6yPAkPuJV3yGSonbTuBMFgLf4wjZrNg3biDJAUKzK7jsYQZzZ9OoHzLTFsjo-uRqe0qFZCC-gIqUWZh00ZtV4r~g8a27Eh28tDyEQBddCTPgJ~1D6WDe3mpuZ9VZECipNd3LxE512rtAd0cQgvm~HelPNXPxflV2IhbKYtLfZENj7NwkFAXoWqvopHDK5JdUkSwo1H8i2deLETsSBfxJjcxAn~1f5mW63~PuTPLlk4Q4q4CSmp1CqY6l



UX4hKiuRxQjKAKzE9YRLRxMwsm5yl07al36ZMF-
ypbyzH3eshgRMraPL6Anh6EUY7ja2ok~Uopeqlrow__&Key-Pair-
Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

- Galindo Soza, M. (2018). La pirámide de Kelsen o jerarquía normativa en la nueva CPE y el nuevo derecho autonómico. *Revista jurídica derecho*, 7(9), 126-148. http://scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2413-28102018000200008
- García, E. K. M., & Arvelo, M. G. V. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- González Lagier, D. (2020). ¿Es posible formular un estándar de prueba preciso y objetivo? Algunas dudas desde un enfoque argumentativo de la prueba. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/110362/1/Gonzalez-Lagier_2020_RevTelemFilosDer.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill/Interamericana Editores. Iglesias Iglesias-Armenteros A, Torres-Esperón J, Mora-Pérez Y.(2020). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur* [revista en Internet]. 2019 [citado 2020 Abr 20]; 17(4):[aprox. 7 p.]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medisur/msu-2019/msu194m.pdf>
- Jerónimo-Jiménez, D. M., López-Rodríguez, W. B., & Martínez-Jiménez, R. M. (2022). Estructura organizacional y su relación con la productividad científica. *Revista de Investigaciones Universidad del Quindío*, 34(2), 209-219. <https://doi.org/10.33975/riuq.vol34n2.971>
- López, D. C. (2016). Factores de calidad que afectan la productividad y competitividad de las micros, pequeñas y medianas empresas del sector industrial metalmeccánico. [Quality factors that affect the productivity and competitiveness of micros, small and medium enterprises of the metalworking sector]. *Entre Ciencia e Ingeniería*, 10(20), 99-107. <http://www.scielo.org.co/pdf/ecei/v10n20/v10n20a14.pdf>
- Martínez, O. W. M. (2019). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la dirección regional agraria de la región Puno. *Revista de Investigaciones*, 8(3), 1187-1194. <https://doi.org/10.26788/riepg.v8i3.1073>



- Murillo Vargas, K. (2016). Competitividad Laboral. <https://repositorio.ulacit.ac.cr/bitstream/handle/123456789/5736/042060.pdf?sequence=1>
- Ortiz-Mallegas, S., & López, V. (2021). Condiciones de organización del trabajo en convivencia escolar y cooperación profesional. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 20(42), 183-198. <https://doi.org/10.21703/rexe.20212042ortiz-mallegas11>
- Parra Moreno, C. F., & Liz, A. D. P. (2009). La estructura organizacional y el diseño organizacional, una revisión bibliográfica. *Gestión y sociedad*, 2(1), 97-108. <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1033&context=gs>
- Quiroga-Parra, D. J., Torrent-Sellens, J., & Murcia-Zorrilla, C. (2017). Information technology in Latin America, its impact on productivity: A comparative analysis 34 with developed countries. *DYNA*, 84 (200), 281-290. <https://doi.org/10.15446/dyna.v84n200.60632>.
- Robbins, S., & Judge, T. (2016). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista educación en valores*, 1(25).3-18. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25023w/Clima_organizacional_presente_en_una_empresa_de_servicio.pdf#page=9
- Rodríguez Orozco, I. (2017). Evaluación del desempeño. <http://hdl.handle.net/11531/24119>
- Sánchez, I. P. (2021). Organización empresarial y de recursos humanos. ADGG0408. IC Editorial. editado por: IC Editorial c/ Cueva de Viera, 2, Local 3 Centro de Negocios CADI 29200 Antequera (Málaga).
- Solano, M. E. (2016). Competitividad Laboral en Costa Rica. [Tesis]. Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, Costa Rica. <https://repositorio.ulacit.ac.cr/bitstream/handle/123456789/5902/041944.pdf?sequence=1>
- Soto, A. N. R., & Rodríguez, V. H. P. (2022). Liderazgo gerencial y competitividad laboral de Infocentro SRL., Jaén, Perú. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(2), 373-386. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.345>
- Supo, J. (2017). Canal de Bioestadístico de YouTube. El ritual de la significancia estadística. Obtenido de: https://www.youtube.com/watch?v=_3szKWe5Tlo



- Tauber, F. (2020). Convicción y compromiso. Maíz. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/104859/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tirado, G., Rodríguez-Cifuentes, F., Llorente-Alonso, M., Rubio-Garay, F., Topa, G., & López-González, M. Á. (2022). Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y quejas subjetivas de salud: Un modelo de mediación moderada con profesionales sanitarios. *Revista iberoamericana de psicología y salud.*, 13(2), 93-103. <https://doi.org/10.23923/j.rips.2022.02.059>
- Velasco, A. S. (2020). UF0517: organización empresarial y de recursos humanos (ADGG0408). ICB, SL (Interconsulting Bureau SL).
- Viteri, H. D., & Ojeda, A. K. (2017). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de los departamentos financieros en entidades públicas. Quito, Quito, Ecuador: Universidad del Pacífico. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58830861/investigacion_clima_laboral_1.pdf?1554751600=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DInvestigacion_clima_laboral.pdf&Expires=1675215883&Signature=ZfRbAnE1JsfHWLIYXTcBODAhRpcFRmqLCexvw9nMPy4tvvZBvMesob39UGiRQfQyzGzI7nPpcRzuUSnqHYWJ2wdENm0G6hl sPiqXIgTwsI5-i24VDIRoEkCwF-1w7uiszisZL9h1VdNPdALmnXtSe-VfBfXqR2GJJ6ybOIQ41hbN9tI5DXq7Qg3Xw73x0JbR6F3iMiUJpGBqdjwPkWiSR~DtrzBRut2l-utURDvdp7pqRpxqyNa9F1HcnOCHhstLFxYqYCaMU-Sjhajc6ERBnNWeiz7xvEQMVZa8wRk5Y3R8q8F7AezkUkXkix8xvU9bxXtjtNbgwJhEPil6jJa8UQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA



ANEXOS



Matriz de consistencia

Título: Relación del Clima Organizacional y la Competitividad de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DIMENSIONES/INDICADORES	METODOLOGÍA	CRITERIOS DE VALORACIÓN
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL			
¿Existe relación entre el clima organizacional y la competitividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023?	Determinar la relación entre el clima organizacional y la competitividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023.	Existe relación entre el clima organizacional y la competitividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023.	VARIABLE 01 CLIMA ORGANIZACIONAL 1. Estructura Organizacional – Jerarquía Organizacional – Organización de Recursos – Planificación de Responsabilidades 2. Responsabilidad y Recompensa – Supervisión – Recompensa e Incentivo. – Promoción y Ascenso. VARIABLE 02 COMPETITIVIDAD 1. Cooperación profesional – Trabajo en equipo – Relación profesional grata – Percepción de equipo 2. Estándares de Desempeño – Nivel de formación profesional – Administración de conflictos. – Compromiso organizacional	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN Cuantitativo MÉTODO DE INVESTIGACIÓN Hipotético-deductivo DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Descriptiva o no experimental TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Correlacional POBLACIÓN: 120 trabajadores de la MDZ. MUESTRA: 92 trabajadores de la MDZ TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS			
¿Existe relación entre el clima organizacional y la cooperación profesional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023? ¿Existe relación entre el clima organizacional y los estándares de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023?	Determinar la relación entre el clima organizacional y la cooperación profesional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023. Determinar la relación entre el clima organizacional y los estándares de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023	Existe relación entre el clima organizacional y la cooperación profesional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023. Existe relación entre el clima organizacional y los estándares de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023.			

Nota: Elaboración propia



Matriz de datos

*RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA COMPETITIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA-PUNO, 2023.sav [Conjunto_de_datos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 19 de 19 variables

	TRABAJAD RES	p1	p2	p3	ESTRUC_ORG NIZACIONAL	p4	p5	p6	RESPONS_REC OMPESA	CLIMA_ORGNI ZACIONAL	p7	p8	p9	COOPERA_P ROFESIONAL	p10	p11	p12	ESTANDAR_D ESEMPÑO	COMPETITIV DAD
1	1	1	2	1	4	2	3	2	7	11	2	3	2	7	2	3	1	6	13
2	2	2	2	1	5	1	2	2	5	10	2	2	3	7	2	3	2	7	14
3	3	2	2	1	5	2	1	1	4	9	2	2	2	6	2	1	2	5	11
4	4	2	1	1	4	2	2	2	6	10	2	2	2	6	2	3	1	6	12
5	5	2	2	1	5	1	2	2	5	10	2	2	2	6	2	1	1	4	10
6	6	2	2	1	5	1	2	2	5	10	2	2	2	6	2	3	1	6	12
7	7	1	2	2	5	2	1	1	4	9	2	2	1	5	2	3	1	6	11
8	8	2	3	2	7	1	2	1	4	11	2	3	2	7	2	2	1	5	12
9	9	3	2	2	7	2	2	1	5	12	2	2	2	6	1	3	2	6	12
10	10	2	1	2	5	2	1	1	4	9	2	2	1	5	2	3	2	7	12
11	11	2	1	2	5	2	1	2	5	10	3	2	2	7	3	3	2	8	15
12	12	3	2	2	7	2	3	1	6	13	2	3	2	7	2	2	2	6	13
13	13	3	2	2	7	2	1	2	5	12	3	2	3	8	1	2	1	4	12
14	14	3	2	2	7	2	2	2	6	13	2	2	1	5	2	3	2	7	12
15	15	2	3	4	9	4	2	3	9	18	3	3	2	8	3	3	2	8	16
16	16	3	3	3	9	3	2	2	7	16	3	3	3	9	2	3	4	9	18
17	17	3	3	2	8	3	3	2	8	16	3	3	2	8	2	3	2	7	15
18	18	3	3	1	7	3	2	2	7	14	3	2	2	7	3	3	2	8	15
19	19	2	1	2	5	2	2	1	5	10	3	2	2	7	3	3	2	8	15
20	20	3	2	3	8	3	3	2	8	16	3	3	3	9	3	2	3	8	17
21	21	3	2	1	6	2	1	3	6	12	2	3	2	7	1	3	1	5	12
22	22	3	2	3	8	2	3	2	7	15	2	3	1	6	2	3	2	7	13

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Alerta méteo 9:35 a. m. 1/07/2024



*RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA COMPETITIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA-PUNO, 2023.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

92 : COMPETITIVIDAD 12 Visible: 19 de 19 variables

	TRABAJADORES	p1	p2	p3	ESTRUC_ORG NIZACIONAL	p4	p5	p6	RESPONS_REC OMPESA	CLIMA_ORGNIZACIONAL	p7	p8	p9	COOPERA_PRO FESIONAL	p10	p11	p12	ESTANDAR_D ESEMPEÑO	COMPETITIV DAD
72	72	2	3	2	7	3	2	2	7	14	2	3	3	8	3	2	2	7	15
73	73	3	2	3	8	4	3	3	10	18	2	3	2	7	3	3	2	8	15
74	74	2	3	3	8	3	2	2	7	15	3	3	3	9	2	3	1	6	15
75	75	3	3	3	9	2	2	2	6	15	3	2	3	8	3	2	1	6	14
76	76	3	3	2	8	2	3	3	8	16	3	3	3	9	3	2	1	6	15
77	77	3	3	3	9	1	2	2	5	14	2	3	3	8	2	3	1	6	14
78	78	2	3	3	8	3	2	3	8	16	3	2	2	7	3	3	1	7	14
79	79	3	3	3	9	3	2	3	8	17	3	3	3	9	2	3	2	7	16
80	80	3	2	3	8	3	2	3	8	16	3	3	2	8	2	3	2	7	15
81	81	4	3	3	10	3	2	2	7	17	3	2	2	7	3	3	2	8	15
82	82	2	2	3	7	3	2	2	7	14	2	2	1	5	2	2	1	5	10
83	83	3	2	2	7	2	3	2	7	14	2	2	1	5	1	2	1	4	9
84	84	3	2	1	6	1	2	2	5	11	1	1	2	4	3	2	1	6	10
85	85	3	3	2	8	2	2	1	5	13	2	1	1	4	2	3	1	6	10
86	86	3	2	1	6	1	2	3	6	12	1	1	2	4	1	2	1	4	8
87	87	3	3	1	7	1	3	2	6	13	2	2	2	6	3	1	1	5	11
88	88	3	3	2	8	2	2	3	7	15	2	2	2	6	2	2	1	5	11
89	89	2	1	2	5	2	1	2	5	10	1	2	1	4	2	2	1	5	9
90	90	2	2	2	6	1	1	2	4	10	2	1	1	4	1	2	1	4	8
91	91	2	2	1	5	1	2	2	5	10	2	1	2	5	1	2	2	5	10
92	92	2	3	2	7	2	2	2	6	13	3	2	2	7	1	2	2	5	12

Vista de datos Vista de variables Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo

17°C Nublado 7:54 p. m. 11/07/2024



CUESTIONARIO

OBJETIVO: Estimado amigo (a), el presente cuestionario tiene por finalidad, conocer (bajo su apreciación personal), “**Relación del Clima Organizacional y la Competitividad de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023**”. Este instrumento es netamente anónimo; por lo que, vuestras opiniones sinceras, serán estrictamente confidenciales.

INDICACIONES: Usted podrá marcar solo una respuesta por cada ítem con la letra (X), de acuerdo a las opciones que estime conveniente. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Los puntajes por cada opción de respuesta son los siguientes:

ESCALA DE VALORACION

Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Clima Organizacional		5	4	3	2	1
1	La Municipalidad maneja una jerarquía de responsabilidades de acuerdo con el cargo que ocupa cada trabajador.					X
2	La Municipalidad muestra una estructura organizada que facilita la comunicación y relación entre todos los trabajadores				X	
3	La Municipalidad muestra una adecuada planificación en sus actividades					X
4	La Municipalidad me da libertad para poder hacer mis labores sin someterme a una supervisión exagerada				X	
5	Las recompensas e incentivos que recibe en la Municipalidad son justos			X		
6	En la Municipalidad existe una política de promoción que fomenta el buen desempeño de los trabajadores.				X	
Competitividad						
7	Siento que soy miembro de un equipo que funciona y trabaja muy bien				X	
8	En la Municipalidad se apoyan entre compañeros y jefes cuando tienen alguna labor complicada.			X		
9	La Municipalidad se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.				X	
10	En la Municipalidad los puestos se definen acorde al nivel de formación profesional que tienen los trabajadores				X	
11	Los jefes siempre se mantienen neutrales y racionales frente a cualquier conflicto entre trabajadores.			X		
12	La organización se preocupa por hacer sentir valiosos a sus colaboradores					X



ANEXO 3 VALIDEZ DEL INSTRUMENTO UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

TÍTULO DE TESIS: RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA COMPETITIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA-PUNO, 2023

I. REFERENCIAS

NOMBRES DEL EXPERTO: ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
PROFESIÓN : ADMINISTRACIÓN
CARGO ACTUAL: DOCENTE
GRADO ACADÉMICO: DOCTOR

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

1= Deficiente 2=Regular 3=Buena 4=Muy Buena 5=Excelente

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

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

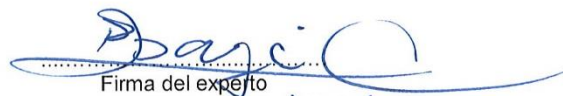
Coefficiente de valoración porcentual, C= Puntaje Total/50 = $\frac{43}{50} = 0,86$

III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

IV. RESOLUCIÓN

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

Lugar y fecha: JULIACA, 27 DE NOVIEMBRE DE 2023


Firma del experto
DNI N° 02145441
N° Celular: 976-993372



ANEXO 3

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

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

TÍTULO DE TESIS: RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA COMPETITIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA-PUNO, 2023

I. REFERENCIAS

NOMBRES DEL EXPERTO: SANTO TOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
PROFESIÓN : ADMINISTRACION
CARGO ACTUAL: DOCENTE
GRADO ACADÉMICO: DOCTOR

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

1= Deficiente 2=Regular 3=Buena 4=Muy Buena 5=Excelente

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

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

Coefficiente de valoración porcentual, C= Puntaje Total/50 = $\frac{42}{50} = 0,84$

III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

IV. RESOLUCIÓN

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

Lugar y fecha: JULIACA, 27 DE NOVIEMBRE DE 2023

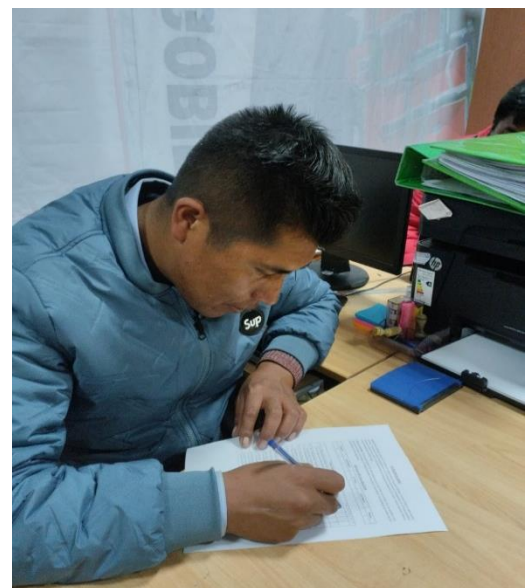
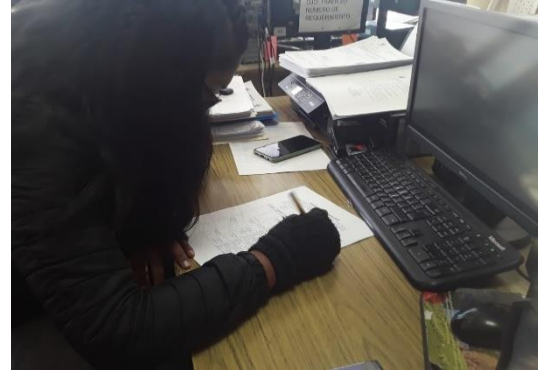
Firma del experto

DNI N° 02251995

N° Celular: 951.552032

Evidencias de Recojo de Datos

FOTOGRAFÍA DE ENCUESTAS APLICADAS A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA-PUNO, 2023.



Nota. Elaboración propia



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 15 - 07 - 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: CESAR LUCIO ZAPANA ZAPANA

Dirección: JIRÓN RICARDO PALMA N° 589 - DESAGUADERO

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70616451

Teléfono: 933667799 email: CESARZAPANA9GMAIL.COM

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Asesor: Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA COMPETITIVIDAD DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA-PUNO, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): CLIMA ORGANIZACIONAL, COMPETITIVIDAD, ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, RESPONSABILIDAD Y RECOMPENSA.

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

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

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



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

Autorizo su publicación (marque con una X)

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

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

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

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

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

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

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

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

- Internacional
- Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

15 – JULIO – 2024

Fecha