



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



CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN
REGIONAL AGRARIA DE LA REGIÓN
PUNO, 2025

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MARINA LILIANA SOTO COLCA

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

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN
REGIONAL AGRARIA DE LA REGIÓN
PUNO, 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MARINA LILIANA SOTO COLCA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

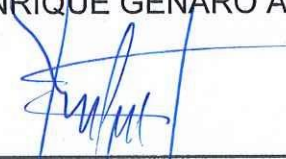
PRIMER MIEMBRO

: 
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

**RESOLUCIÓN N°448-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 29 de diciembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 13765, presentado por **MARINA LILIANA SOTO COLCA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE LA REGIÓN PUNO, 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

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

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

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

SE RESUELVE:

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

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

- PRESIDENTE : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- 1er. MIEMBRO : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- 2do. MIEMBRO : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
- ASESOR DE TESIS : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

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

- Lugar : salón de Grados y Títulos
- Fecha : miércoles, 31 de diciembre de 2025
- Hora : 8:00 a.m

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

Regístrese, comuníquese y archívese.

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



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



RESOLUCIÓN N° 558-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 16 de setiembre 2025

VISTOS:

La solicitud de fecha 10 de setiembre del año en curso, presentado por el (la) **Bach. MARINA LILIANA SOTO COLCA**, quien ha solicitado cambio de asesor de la tesis titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE LA REGIÓN PUNO, 2025**; para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, según la Resolución N° 062-2025-UI-FCA-UANCV-J Aprobación de la PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE LA REGIÓN PUNO, 2025**; para lo cual fue asignado como asesor el **Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

Que, mediante Resolución N° 0219-2025-UANCV-CU-R; de fecha 01 de julio de 2025 acordó Aplicar como medida preventiva de suspensión temporal al docente **Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**, y en atención al principio de la primacía del estudiante, es necesario darle viabilidad los trámites; por lo tanto, es admisible el cambio de asesor.

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR EL CAMBIO DE ASESOR, a solicitud del (la) **Bach. MARINA LILIANA SOTO COLCA**, de la tesis de investigación titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE LA REGIÓN PUNO, 2025**; para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, debiendo quedar a partir de la fecha como asesor al **Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como nuevo **ASESOR DE TESIS** al **Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la Facultad de Ciencias Administrativas, la Comisión de Grados y Títulos, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Puyó Colquehuancu
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN - CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- RPC/

**RESOLUCIÓN N° 662-2025-UI-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 01 de octubre 2025

VISTOS:

El Expediente 2025-CU-8673 de fecha 30 de setiembre de 2025, del **Bach. MARINA LILIANA SOTO COLCA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

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

Que, el (la) **Bach. MARINA LILIANA SOTO COLCA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE LA REGIÓN PUNO, 2025**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

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

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

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARL.

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE LA REGIÓN PUNO, 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. MARINA LILIANA SOTO COLCA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** al Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARL.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (U)UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZDr. Roberto Puyo Contreras
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**RESOLUCIÓN N° 062-2025-UI-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 09 de abril 2025

VISTOS:

El Expediente: **2025-000215** de fecha 07 de enero del 2025, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

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

Que, el (la) **Bach. MARINA LILIANA SOTO COLCA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE LA REGIÓN PUNO, 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

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

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

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró la propuesta del ASESOR Dr.Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de Investigación (Tesis).

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE LA REGIÓN PUNO, 2025**; correspondiente a la línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. MARINA LILIANA SOTO COLCA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al Dr.Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Roberto Poyé Colquichuanza
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓNDISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)

0002



MARINA LILIANA SOTO COLCA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA D...

 TESIS DE PREGRADO

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::13016:585359000

Fecha de entrega

1 may 2026, 13:27 GMT-5

Fecha de descarga

1 may 2026, 15:01 GMT-5

Nombre del archivo

T036_70513354_T.docx

Tamaño del archivo

8.7 MB

125 páginas

18.143 palabras

106.468 caracteres



16% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

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

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 10%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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



TÍTULO	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE LA REGIÓN PUNO, 2025	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	MARINA LILIANA SOTO COLCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70513354
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-7812-3572
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103



Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Dirección: REGIÓN PUNO País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno Coordenadas. Latitud: -14.66282 Longitud: -70.02993 https://maps.app.goo.gl/EhzZ3YFKCkQCinyc9 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Abril 2025 – Diciembre 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CACERES VELASQUEZ"
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MARINA LILIANA SOTO COLCA, identificado con DNI

Nro. 70513354 en mi condición de egresado de:

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

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

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

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL

AGRARIA DE LA REGIÓN PUNO. 2025

Asesorado por: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

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 Enero del 20 26



FIRMA (ASESOR)



FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Jehová y a mis padres, a quienes debo cada uno de mis logros. A Jehová, por ser mi guía constante, brindarme fortaleza, sabiduría y esperanza en cada etapa de mi vida y, especialmente, durante mi proceso de formación académica. A mis padres, por creer en mí incluso cuando yo dudé, por su apoyo incondicional, sus palabras de aliento y por enseñarme con su ejemplo el valor del esfuerzo, la perseverancia y la responsabilidad. Gracias a su amor y confianza, encuentro la motivación diaria para seguir superándome, enfrentar los desafíos con determinación y trabajar con compromiso para alcanzar cada uno de los objetivos que me he propuesto. Todo lo logrado y lo que aún está por venir es reflejo de su apoyo y de la fe que siempre han depositado en mí.



AGRADECIMIENTOS

A mi familia, quienes me han apoyado e incentivado a mejorar como personas y seguir en mi formación académica.

A nuestros docentes que fueron parte de mi vida universitaria y parte del proceso de mi formación, gracias por su paciencia y enseñanza.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	¡Error! Marcador no definido.
ÍNDICE DE FIGURAS	¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	13
CAPITULO I	15
EL PROBLEMA.....	15
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.1. Delimitación del problema.....	22
1.1.1. Territorial.....	22
1.2.2. Temporal	25
1.2.3. Conceptual	25
1.3. Formulación del problema.....	26
1.4. Justificación.....	27
CAPITULO II	29
OBJETIVOS	29



2.1.	Objetivo general	29
2.2.	Objetivos específicos	29
CAPÍTULO III		30
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....		30
3.1.	Antecedentes de la investigación	30
3.2.	Marco teórico	34
3.2.1.	Clima Organizacional	35
3.2.2.	Modelos del clima organizacional	36
3.2.3.	Características del clima organizacional	39
3.2.4.	Elementos del clima organizacional	40
3.2.5.	Reconocimiento	41
3.2.6.	Remuneración.....	42
3.2.7.	Estilo de Supervisión.....	43
3.2.8.	Motivación	44
3.2.9.	Desempeño Laboral	45
3.2.10.	Modelos de desempeño laboral	47
3.2.11.	Características del desempeño laboral	48
3.2.12.	Cumplimiento de tareas	50
3.2.13.	Relaciones interpersonales	51
3.3.	Marco conceptual.....	53



3.3.1.	Motivación extrínseca	53
3.3.2.	Actividad laboral.....	54
3.3.3.	Eficiencia.....	54
3.3.4.	Eficacia.....	55
3.3.5.	Proactividad	55
3.3.6.	Lealtad laboral.....	56
3.3.7.	Competitividad	56
3.3.8.	Identidad laboral.....	57
3.3.9.	Seguridad laboral	58
3.3.10.	Remuneración.....	59
3.3.11.	Productividad	59
3.3.12.	Reconocimiento	59
3.3.13.	Rendimiento de tareas	60
3.3.14.	Satisfacción laboral	61
3.3.15.	Salario	62
CAPITULO IV.....		63
HIPOTESIS		63
4.1.	Hipótesis General.....	63
4.2.	Hipótesis específica	63
4.3.	Variables	64



4.4.	Operacionalización de variables	65
CAPITULO V		66
PROCEDIMIENTO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACION		66
5.1.	Enfoque de la investigación	66
5.2.	Métodos aplicados a la investigación	66
5.3.	Tipo de investigación	66
5.4.	Nivel de investigación	67
5.5.	Diseño de investigación	67
5.6.	Población y muestra	68
	Población	68
	Muestra	68
5.7.	Técnicas e instrumento	70
5.7.1.	Técnica	70
5.7.2.	Instrumento	70
5.8.	Confiabilidad y Validez del instrumento	71
5.8.1.	Confiabilidad	71
5.8.2.	Validez	71
5.9.	Procedimiento de tratamiento de datos	71
5.10.	Contrastación de hipótesis	72



CAPITULO VI	78
RESULTADO Y DISCUSION	78
6.1. Presentación de resultados.....	78
CONCLUSIONES.....	92
RECOMENDACIONES	94
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	96
ANEXOS	108



RESUMEN

El estudio tuvo Con el objetivo de comprender la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Regional Agraria Puno en el año 2025, para ello se utilizó un enfoque cuantitativo, básico, correlacional, no experimental y transversal, y se utilizó un tamaño de muestra de 132 participantes, a cada uno de los cuales se le aplicó un cuestionario por cada variable. determinada. En consecuencia, la significancia bilateral is 0.000, indicando que el valor es inferior a 0.05, y presenta un coeficiente de correlación de 0.612. Se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0) al considerar la relación positiva entre las variables del estudio. Concluyendo que hay una correlación directa y significativa entre el clima organizacional y la productividad de los empleados. de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025.

Palabras claves: Clima, laboral, colaboradores.



ABSTRACT

This research aimed to ascertain the correlation between organizational climate and work performance among the employees of the Regional Agrarian Directorate Puno, 2025. A quantitative methodology was employed, characterized by a basic, correlational, non-experimental, and cross-sectional design, involving a sample of 132 study participants to whom a questionnaire was administered for each specified variable. The bilateral significance is 0.000, indicating a $p\text{-value} < 0.05$, and a correlation coefficient of 0.612 is also seen. Given the positive correlation among the study variables, the null hypothesis (H_0) is rejected, and the alternative hypothesis (H_1) is accepted. The organizational atmosphere is directly and significantly correlated with the job performance of employees at the Puno Regional Agrarian Directorate, 2025.

Keywords: Climate, work, employees.



INTRODUCCIÓN

El clima organizacional favorece la productividad, la motivación y salud mental de los empleados y también fortalece la integración de los miembros de la organización y la cohesión en el equipo de trabajo. Sin duda, el análisis del clima ayudará a la empresa a recabar la opinión de sus empleados e identificar qué factores requieren cambios. Además, tiene una incidencia significativa en el desempeño de la fuerza laboral y variables que son tan importantes para el éxito de una empresa como la capacidad de retener talento o la imagen de marca del empleador. Por ello, se ha visto conveniente ejecutar el siguiente propósito de estudio: Evaluar la asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Puno durante el año 2025.

Para el desarrollo del objetivo, se desarrollaron los siguientes capítulos: Primero se presenta el capítulo I, denominado: Planteamiento del estudio, donde se realiza la delimitación de la investigación, se expone el planteamiento del problema, se formula el problema, y se presentan los objetivos y la justificación. del estudio.

En segundo lugar, se presenta el capítulo II, llamado Marco teórico, donde se expone los informes de indagación, bases teóricas y definición de términos.

En tercera instancia, se expone el capítulo III, donde se plantea la hipótesis y variables de estudio

En cuarta instancia se encuentra el capítulo IV que trata sobre la Metodología, basado en el enfoque, tipo, nivel y diseño de la indagación; asimismo, se describen la población y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como las técnicas esquemas empleadas para el análisis de la averiguación.



Consiguiente, se expone el capítulo V, denominado Resultados de investigación, donde se expone la descripción del trabajo de campo, presentación de resultados, la prueba de hipótesis y la cuestión.

Como parte final, se muestran las conclusiones y recomendaciones, además de la presentación de los anexos.

Por lo tanto, se presenta el Capítulo V, titulado Resultados de la investigación, donde se describe de manera sistemática el trabajo de campo realizado y se detallan los métodos utilizados para recoger datos. Asimismo, se muestra la presentación, el análisis y la interpretación de Los resultados obtenidos son, utilizando herramientas estadísticas que muestran cómo se comportan las variables estudiadas. Mostrado, utilizando herramientas estadísticas que muestran cómo se comportan las variables estudiadas. También es posible comprobar las hipótesis para ver si siguen siendo ciertas basándose en los datos empíricos recopilados. Poner a prueba las hipótesis para comprobar si siguen siendo ciertas basándose en los datos empíricos recopilados. También se analizan los resultados, que consisten en una comparación entre los hallazgos y las investigaciones previas y las bases teóricas. Por último, se presentan las conclusiones, que resumen los hallazgos más importantes de la investigación en relación a los objetivos propuestos. Luego, se presentan las recomendaciones para mejorar el problema analizado y para servir como base de investigaciones futuras. También se dan los anexos, que son documentos que ayudan al progreso del estudio y que contienen información importante, como herramientas para recopilar datos, matrices, tablas adicionales y otros documentos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.2. Planteamiento del problema

Nivel internacional o macro

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) menciona que, de acuerdo al informe realizado junto con la plataforma Eurofound, la condición laboral de más de 1200 millones de colaboradores a nivel mundial tiene una diferencia totalmente marcada en cuanto a las horas de trabajo las responsabilidades asignadas con posibilidades menores a desarrollar sus capacidades, siendo los países más afectados: Unión Europea, China, República de Corea, Turquía, Estado Unidos, América Central, Argentina, Chile y Uruguay. Ello genera que el desempeño laboral de los participantes disminuya a grandes rasgos, sintiéndose desmotivados e insatisfechos en la organización debido a un clima organizacional deficiente (OIT, 2019).

Actualmente, los entornos organizacionales en las empresas enfrentan cambios económicos políticos, tecnológicos, sociales y culturales acelerados. Cuando existe desconexión entre el personal la falta de liderazgo, inestabilidad laboral y mala comunicación haciéndolos sentir insatisfechos en su lugar de trabajo, lo que lleva a un mal desempeño laboral por el bajo compromiso con la empresa o

institución, estos cambios afectan el clima laboral, el cual repercute en los trabajadores al cambiar su dirección o actuación (Sumba & Moreno, 2022).

Por ello, hoy en día las organizaciones modernas se enfocan en distribuir las responsabilidades a los empleados de acuerdo con sus habilidades, evitando la sobrecarga de trabajo, aumentando así la motivación, haciéndolos partícipes de sus logros. Por ello, las empresas que fomentan la participación de todos sus miembros, independientemente de su rango y escuchan sus sugerencias de mejora para su campo de trabajo, pueden lograr un mejor clima organizacional (Olivera et al., 2021).

Es así que, el clima organizacional se genera a partir de los discernimientos que poseen los propios miembros de la clasificación. Es un fenómeno que resulta de una variedad de factores, incluida la cultura, las políticas internas, el trato a los empleados y las condiciones laborales. Es crucial que la cultura del lugar de trabajo sea solidaria o positiva porque puede tener un impacto en la productividad y las ganancias de la institución, además de rementar la calidad de vida de todos los empleados (Bastos, 2021).

Por consiguiente, lograr que un grupo de personas se comprometa a seguir las normas establecidas en cualquier actividad y en cualquier contexto, además de ser realista y competente en su función, es uno de los principales desafíos que enfrentan las organizaciones para alcanzar sus objetivos institucionales. Un clima laboral positivo fomenta la competencia sana entre compañeros de trabajo, establece un comportamiento maduro entre las partes y prepara a los servidores públicos para rendir cuentas ante la organización a la que pertenecen (Yllesca Ramos et al., 2024).



De manera similar, si el clima organizacional de una organización no es propicio para alcanzar las metas, puede llevar más tiempo lograrlo porque es posible que los empleados no estén motivados o no estén alineados con la misión de la organización. Las personas que integran tu equipo de trabajo, por su parte, tendrán una actitud verdaderamente adecuada para ti y tu equipo, lo que garantizará que se puedan conseguir los objetivos de la ente más fácil y más rápido (Olivera et al., 2021).

En relación con ello, el objetivo principal de la organización es lograr que los empleados alcancen resultados perfectos en su trabajo, con el fin de conseguir una incrementar la productividad a corto y largo plazo. La empresa considera que el capital humano es fundamental para la consecución de los fines institucionales (Mallma, 2023).

Es así que, el desempeño laboral se define como al esfuerzo que realiza un individuo para mejorar sus destrezas, ya sea física o mentalmente, con el fin de lograr un desempeño profesional. El desempeño de los integrantes es significativo para la efectividad y el éxito de una empresa, razón por la cual las organizaciones se esfuerzan por mejorar el desenvolvimiento de los empleados a través de iniciativas continuas de capacitación, para maximizar sus recursos humanos y obtener una ventaja competitiva (Sumba & Moreno, 2022).

De acuerdo a la encuesta mundial sobre el futuro del trabajo y las habilidades, que se llevó a cabo entre casi 4 000 líderes empresariales y de recursos humanos de 26 países y 28 sectores industriales; se menciona que se ha vuelto más difícil desarrollar estrategias efectivas para sostener esta mejora en el



desempeño laboral debido al mal liderazgo y las barreras culturales. Por ende, las organizaciones deben desarrollar estrategias que permitan incrementar la responsabilidad y el desempeño de los miembros del equipo, al mismo tiempo que garanticen que estén contentos y motivados con las tareas que les han sido asignadas (Pymes, 2022)

Además, cabe indicar que la forma en que un trabajador desempeña sus responsabilidades les da a los supervisores una idea de cuán valiosos son estos empleados en relación con otros trabajadores de la empresa. Esta perspectiva se conoce como perspectiva de desempeño laboral. La capacidad de identificar, evaluar y gestionar el desenvolvimiento del individuo en las organizaciones hace que el desempeño laboral sea una actividad crucial en la función de integración del personal (González & Vilchez, 2021).

El desempeño se tiene en cuenta al determinar qué tan valioso es un empleado en particular para la empresa. Una empresa realiza una inversión importante en cada empleado, por lo que su rendimiento debe ser digno de mención. Como resultado, cuando se realiza una evaluación del trabajo de los empleados, tanto la empresa como los trabajadores salen ganando, ya que estos últimos pueden encontrar mejores oportunidades laborales o un puesto que se ajuste a sus calificaciones. También se deben evaluar las capacidades de liderazgo de un team manager, así como la capacidad de comunicación del empleado y su grado de integración en la empresa (Mendoza & Arriola, 2022).

En un contexto internacional, un estudio realizado en Colombia, pudo identificar que gracias a que los líderes de las organizaciones motivaron



constantemente a sus colaboradores brindándoles todos los recursos necesarios para que realicen sus actividades diarias, el 80% evidenció predisposiciones favorables, buenas interacciones sociales y un manejo eficiente de los canales de comunicación, favoreciendo así el adecuado desempeño laboral (Mendoza et al., 2022).

El desempeño laboral es un criterio básico para determinar el nivel de aporte que un trabajador ofrece a la organización. Como las empresas invierten importantes recursos en la contratación, capacitación y desarrollo del personal, es indispensable evaluar su desempeño de forma periódica. En En este sentido, la evaluación del desempeño no solo beneficia a la organización para identificar fortalezas y áreas de mejora, sino que también ayuda al trabajador a reconocer sus competencias y acceder a mejores oportunidades laborales adecuadas a su perfil profesional. También resulta importante tener en cuenta otras capacidades como el liderazgo en puestos directivos, la comunicación efectiva y el nivel de adaptación e integración del trabajador dentro del entorno organizacional.

El El desempeño de los trabajadores es un elemento clave para valorar su importancia dentro de la empresa, pues cada colaborador representa una inversión relevante en tiempo, recursos y capacitación. Por esta razón, la medición del desempeño laboral se convierte en una herramienta esencial para el análisis de la eficiencia y productividad del personal. Este El proceso trae beneficios tanto para la organización, optimizando la gestión del talento humano, como para los empleados que pueden identificar oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Por Por otra parte, es preciso valorar competencias complementarias, como la

capacidad de liderazgo de los responsables de equipos, la habilidad comunicativa, el nivel de compromiso e integración con la cultura organizacional.

Nivel nacional o meso

A nivel nacional, de acuerdo a Comex Perú, se indica que el país ocupa el puesto 75 en el ranking de los países con mejor desempeño laboral de sus colaboradores. Ante este puesto, se puede indicar que el país no alcanza un puntaje óptimo, debido a que los incentivos económicos no son suficientes para alcanzar una adecuada motivación en los colaboradores, obteniendo como resultado un desempeño deficiente (COMEX, 2019).

Ante ello, se expone el informe ejecutado por la plataforma Panorama Laboral 2020 en América Latina y el Caribe junto con la OIT, que es esencial que las organizaciones pongan todo el esfuerzo posible por mantener a sus colaboradores motivados, aprovechando gestionar eficazmente los recursos para mejorar el desempeño laboral de los mismos y no perder rentabilidad en la empresa. Pues, los colaboradores son el recurso más valioso de una organización y deben trabajar en un entorno saludable que promueva relaciones laborales respetuosas que ayuden a comprometerse con la organización, y mantener un clima organizacional adecuado ayuda a mejorar su rendimiento y desempeño laboral (ASCEND, 2021).

La valoración del desempeño constituye un instrumento muy importante de la Gestión del Talento Humano que lamentablemente, no está siendo utilizada en el sector público de manera generalizada y consistente. Al estar estandarizada esta



herramienta, no se realizan mediciones periódicas de los aportes que realizan los socios o funcionarios al cumplimiento de los objetivos de dichas entidades públicas, lo que ayudaría a diseñar estrategias y procesos para mejorar la productividad y así agregar valor a las personas (Mendoza & Arriola, 2022).

En otra línea, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo expone que, a nivel del país, los colaboradores no muestran un adecuado desempeño laboral debido a los pocos incentivos que se les brinda, habiendo múltiples renuncias o despidos por la irresponsabilidad que muestra el colaborador hacia su puesto de trabajo. Sin embargo, el MTPE menciona que existen ciertos factores que originan el bajo desempeño laboral, uno de ellos radica en que las empresas no brindan los recursos necesarios a todos sus colaboradores, así como las diferencias salariales y sobre todo que no manejan con un sistema la gestión del rendimiento con criterios objetivos, razonables y aplicables a los colaboradores (Chavez, 2019).

Nivel local o micro

En este contexto, a nivel de región se puede indicar que, a través de un estudio en el que participaron los colaboradores del Gobierno Regional de Puno, al año 2021 han mostrado un nivel positivo sobre el desempeño laboral. Ello se debe a que la institución brinda los recursos adecuados a cada uno de los participantes para el correcto desempeño de sus tareas cotidianas; no obstante, aún existen mejoras por realizar, ya que hay un mínimo porcentaje que se muestra insatisfecho con las condiciones de trabajo que se les otorga, haciendo que su productividad o desempeño disminuya. Así mismo, en gobierno local provincial de Puno se expone que los colaboradores presentaron un alto nivel en lo que respecta a desempeño



laboral, percibiendo que la organización les brinda todos los requerimientos y motivación constante para que ejecuten un adecuado desempeño laboral; sin embargo, también se menciona que a pesar de ello, existe desigualdad en cuanto a los incentivos económicos, lo que genera la insatisfacción de los subordinados, lo que podría afectar en cierta parte el desempeño del colaborador (Zela et al., 2021).

Respecto a la Dirección Regional Agraria Puno, se puede observar un clima organizacional deficiente originado por las diferencias salariales que existen; es decir, los diferentes regímenes laborales conllevan a que los trabajadores tengan diferentes salarios, pero responsabilidades similares, lo que genera insatisfacción en los demás colaboradores, por ende, surge un bajo desempeño laboral, ya que se sienten desmotivados por las indiferencias en la organización. También se puede observar la falta de recursos necesarios para que los colaboradores cumplan adecuadamente con sus actividades diarias, lo que disminuye su productividad y las ganas de realizar sus labores generando un impacto negativo en la organización. Esta es la razón por la cual se elaboró el presente trabajo de investigación, precisamente para determinar si es que determinar si el clima organizacional actual de la organización es apropiado y si contribuye al bajo desempeño de los trabajadores; es decir, determinar si se identifica vínculo entre ambas variables y, utilizando esa información, desarrollar y poner en práctica planes, acciones y actividades que mejoren el clima organizacional de la organización y, a su vez, mejoren el desempeño del recurso humano. de sus participantes.

En la Dirección Regional Agraria de Puno existe un clima organizacional inadecuado, principalmente debido a las disparidades salariales entre los empleados. Si bien las funciones y responsabilidades son comparables, estas diferencias pueden explicarse por la existencia de diversas leyes laborales que establecen una compensación equitativa. Esta situación genera insatisfacción y desmotivación en los empleados, lo que se traduce directamente en un bajo rendimiento laboral. Asimismo, la falta de recursos necesarios para realizar las tareas de manera eficiente limita la productividad y disminuye el interés de los trabajadores en su trabajo. Para abordar este problema, el presente estudio busca determinar si el clima organizacional afecta el rendimiento de los trabajadores, analizando la relación entre ambas variables. En este sentido, el estudio pretende determinar la relación entre los dos factores y evaluar si el clima organizacional influye en el rendimiento de los empleados. De esta manera, busca formular recomendaciones enfocadas en fortalecer y mejorar el ambiente laboral y el rendimiento de los empleados dentro de la empresa.

1.3. Delimitación del problema

Según Arias et al. (2021), en Arias investigación, la delimitación consiste en establecer el alcance y los límites del estudio, es decir, definir claramente hasta dónde se pretende llegar y qué aspectos se incluirán o excluirán en el proceso de investigación. et al. (2021), en el campo de la investigación, la delimitación consiste en establecer el alcance y los límites del estudio, es decir, definir claramente hasta dónde se pretende llegar y qué aspectos se incluirán o excluirán en el proceso de

investigación. Al evitar la desviación de esfuerzos hacia variables o contextos irrelevantes para los objetivos, esta delimitación no solo permite abordar adecuadamente el tema de investigación, sino que también contribuye a optimizar los recursos disponibles. De Al enfocarse en variables o contextos irrelevantes para los objetivos, esta delimitación no solo permite un adecuado enfoque del tema de investigación, sino que también ayuda a optimizar los recursos disponibles.

Además, la delimitación abarca otros criterios como el espacio geográfico, el período y la población en estudio, lo cual permite una mejor organización y ejecución del trabajo . Esto permite al investigador garantizar un estudio más factible, pertinente y metodológicamente sólido, asegurando una mayor coherencia entre los objetivos, la metodología y los resultados esperados.

1.3.1. Territorial

la Dirección Regional Agraria de Puno, entidad encargada de promover el desarrollo agrario sostenible en la región, así como formular, dirigir e implementar programas, proyectos y políticas destinadas al fortalecimiento del sector agrícola y ganadero. Su gestión de los recursos agrícolas y su frecuente interacción con productores, organizaciones y agentes del ámbito rural hacen de esta institución un entorno de estudio relevante.

Además, al elegir este entorno pudimos recopilar datos directos y relevantes sobre las variables del estudio; después de todo, este es el lugar donde se llevan a cabo los procesos administrativos y técnicos que afectan la eficiencia institucional y la prestación de servicios al sector agrícola. De esta manera, realizar

investigaciones en este contexto ayuda a proporcionar resultados útiles y aplicables para mejorar la gestión y la toma de decisiones dentro de la institución.

1.3.2. Temporal

La presente memoria se ejecutó durante el periodo de junio a diciembre del año 2025, intervalo temporal en el cual se llevaron a cabo las distintas etapas del proceso investigativo, incluyendo la planificación, recolección de datos, análisis e interpretación de resultados. Este periodo permitió desarrollar el estudio de manera ordenada y sistemática, asegurando la obtención de información suficiente y pertinente para el cumplimiento de los objetivos planteados.

Asimismo, la delimitación temporal facilitó el control y seguimiento de las actividades programadas, garantizando la coherencia metodológica y la validez de los resultados obtenidos dentro del contexto específico en el que se desarrolló la investigación.

1.3.3. Conceptual

La investigación contó con el apoyo de recursos académicos, proporcionando información precisa y necesaria para desarrollar las variables de estudio; además, tuvo el apoyo por parte del personal docente especializado en el campo administrativo.

Por otro lado, cabe especificar como autor relevante en cuanto a las variables de estudio a Chiavenato, quien enfatiza En cuanto a la primera variable, el clima organizacional, que es el aspecto del entorno interno de la organización, tal como es percibido por sus miembros, y que impacta en su comportamiento, es ventajoso

cuando permite a los miembros satisfacer sus necesidades personales y eleva su moral, y es contraproducente cuando dichas necesidades no se satisfacen. Sin embargo, el autor menciona la segunda variable, el trabajo laboral, que es el procedimiento o la conducta de un empleado para monitorear y lograr una meta establecida, y es parte de las estrategias que ofrece un empleado para alcanzar sus metas (Chiavenato, 2019).

1.4. Formulación del problema

Problema general

- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025?

Problemas específicos

- PE1: ¿Qué relación existe entre el reconocimiento y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025?
- PE2: ¿Qué relación existe entre remuneración y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025?
- PE3: ¿Qué relación existe entre estilo de supervisión y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025?
- PE4: ¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025?



1.5. Justificación

Teórico

La presente investigación se orienta a tuvo como propósito de ampliar y actualizar el conocimiento e información a través de fuentes académicas confiables sobre la relevancia de mantener una atmósfera organizacional óptima para optimizar el desempeño laboral de sus colaboradores. Además, esta investigación se realizó con el propósito de aportar a las ciencias empresariales un enfoque actualizado sobre las bases teóricas de las variables dadas.

Practico

El estudio tuvo el propósito de dar a conocer a través de los resultados de estudio cuales son los puntos más débiles y fuertes de la organización, incentivando a crear planes de acción y estrategias claves para conseguir un ambiente profesional adecuado, donde los trabajadores se sientan motivados y satisfechos dentro de la empresa, llegando a incrementar el desempeño laboral.

Así mismo, al generar un adecuado clima organizacional, las entidades incentivarán a los colaboradores a comprometerse con sus actividades diarias y cumplir con los objetivos propuestos.

Metodológico

Desde un punto de vista metodológico, el presente estudio demuestra su justificación. Esto se debe a que cada una de las variables que se tomaron en consideración fueron adecuadamente operacionalizadas y evaluadas mediante los instrumentos que les correspondieron. Estos instrumentos fueron diseñados de acuerdo con los objetivos que se plantearon en la investigación. Asimismo, su aplicación a la muestra de estudio se realizó mediante un proceso de muestreo estadístico debidamente seleccionado, esto que permitió asegurar la



representatividad de los datos y la posibilidad de generalizar los resultados obtenidos dentro del contexto de estudio. De igual forma, su aplicación a la muestra de estudio se realizó mediante un proceso debidamente seleccionado de muestreo estadístico, esto que permitió asegurar la representatividad de los datos y la posibilidad de generalizar los resultados obtenidos dentro del contexto de estudio. Del mismo modo, se utilizaron técnicas e instrumentos estadísticos adecuados con el fin de procesar, analizar e interpretar la información recopilada, lo que permitió alcanzar resultados alcanzables y verificables. Es de suma importancia resaltar que durante cada etapa del proceso de investigación se respetaron con sumo rigor los principios fundamentales de la ética. Estos principios incluyeron la confidencialidad de los datos, el consentimiento informado de los participantes, la honestidad en el manejo de los datos y la transparencia en la presentación de los resultados. En este sentido, el estudio no solo proporciona evidencia empírica relevante en el ámbito administrativo, sino que también sirve como un referente metodológico que puede ser utilizado como base o guía para futuras investigaciones, contribuyendo así al fortalecimiento de la calidad científica y al desarrollo del conocimiento en el área de la gestión organizacional.

CAPITULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025.

2.2. Objetivos específicos

- OE1: Determinar la relación entre reconocimiento y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025.
- OE2: Determinar la relación entre remuneración y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025.
- OE3: Determinar la relación entre estilo de supervisión y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025.
- OE4: Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

Internacional – macro

Luna et al., (2022), ejecutaron un estudio denominado *“Impacto relativo a cómo el clima organizacional afecta la productividad del personal de la empresa”*, con el fin de establecer el impacto que ejerce el clima organizacional en la productividad de los colaboradores en una organización. Para ello, se empleó un enfoque cuantitativo en un cuestionario para cada variable que se completó con una muestra de 43 participantes. Se obtuvo como resultado que el clima percibido por los colaboradores en la organización impacta mucho en la productividad de los subordinados. Es decir, mantener un adecuado clima organizacional en niveles de confianza y respeto, ayuda a ampliar el desempeño laboral de los subordinados y así aumentar su rendimiento.

Paredes & Quiroz, (2021), realizaron un estudio titulado *“El objetivo de este estudio es diagnosticar la relación entre los factores mediante la comparación del clima organizacional y el desempeño laboral en las principales cadenas de supermercados del Ecuador. Para ello, se realizó un estudio cuantitativo correlacional con 379 participantes, utilizando un cuestionario de ejercicio laboral y*

una encuesta de clima organizacional. Se descubrió que no existía relación entre las variables. dadas ($p=0.294$). Ello llevó a la conclusión de que la empresa de supermercados no está atenta sobre el valor de formar un entorno laboral apropiado que brinde los recursos necesarios para potenciar el desempeño del colaborador.

Jiménez (2021), Una investigación con el propósito de determinar la relación entre las variables analizadas se llevó a cabo llamada "El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del GAD Municipalidad de Ambato". Se utilizó un cuestionario específico para cada variable y una muestra de 54 participantes para realizar el estudio, que se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y correlacional. Los resultados mostraron una clara correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con un nivel de significancia de $p < 0.05$, lo que nos permite concluir que existe una relación significativa entre ambas variables.

Santamaria (2020), elaboró un estudio en Ecuador, titulado "*Para establecer una relación entre ambos, se examinó el efecto obre la repercusión del ambiente organizacional en el desempeño del personal de Datapro S.A.*". Para realizar este estudio cuantitativo correlacional no experimental, se utilizaron 106 participantes y una fórmula de estudio independiente para cada variable. Se demostró que el clima organizacional guarda relación representativa con el desempeño laboral ($p=0,00$). En conclusión, es evidente que el contexto organizacional y la eficiencia laboral son factores relacionados.

Nivel nacional – meso

Pachas (2023), realizó una investigación en Ica titulada *En el trabajo de investigación “Relación entre las Variables de Estudio: Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Municipio de Alto Larán, Provincia de Chincha”*, se identificó la correlación entre las variables de estudio. Con una muestra de 132 personas, se utilizó un enfoque cuantitativo, incluyendo un cuestionario de correlación para cada variable de investigación. Se constató la existencia de una relación directa y Se encontró un alto coeficiente de correlación de 0.823, lo que indica una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($p < 0.05$). Además, se demostró que la gestión del clima organizacional dentro de la institución influye en el desempeño del personal.

Barboza et al. (2021), desarrollaron un estudio en Jaén titulado *“La investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en el Hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén” buscó establecer la relación entre las variables analizadas.* de investigación. Para ello, utilizaron con un enfoque cantidad, de nivel correlacional, de tipo no experimental y diseño transversal, empleando una muestra de 18 servidores a los cuales se les formuló un cuestionario de estudio para cada variable dada. Obtuvieron como resultado que el nivel de significancia entre el clima y ejercicio laboral fue de $p=0.01$, además hallaron que el coeficiente de correlación arrojó 0.733, demostrando una relación directa alta. Se confirmó que las variables presentan una relación de investigación en el hotel de la ciudad de Jaén.

Chagray et al. (2020), ejecutaron un estudio en Lima, denominada *“Clima organizacional y desempeño laboral. Caso: Empresa Lechera Peruana”*, mediante

el cual se comprobó la asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Se realizó un estudio correlacional en un entorno experimental con cuarenta empleados, utilizando un cuestionario tipo Likert para ambas variables. Los hallazgos mostraron una correlación fuerte y directa ($p < 0,05$) con una alta correlación de 0.942, entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados. Además, se estableció que el rendimiento laboral está directamente y significativamente correlacionado con cada dimensión del entorno organizacional ($p < 0.05$). Los autores también identificaron una relación positiva y sustancial entre los elementos que analizaron.

Medrano (2022), hizo un trabajo en Lima titulado *La presente investigación, "Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de Inversiones Kevin Edu S.A.C. durante la crisis del COVID-19", buscó examinar cómo el clima organizacional influyó en el rendimiento laboral durante la pandemia.*" fue determinar la relación entre los factores mencionados. Para ello, se utilizó un estudio cuantitativo, correlacional y no experimental, con una muestra de 55 participantes que respondieron un cuestionario para cada variable. Además, se demostró que todos los factores del clima organizacional (reconocimiento, compensación, estilos de supervisión y motivación) mantienen una conexión estadísticamente significativa con el rendimiento laboral ($p < 0,05$). Se encontró una relación entre ambos factores. de estudio.

Fanzo (2021), elaboró una investigación en Lambayeque denominada *"El estudio denominado "Clima organizacional y desempeño de los empleados de la Red de Salud de Lambayeque" se orientó a identificar la relación entre el clima*

organizacional y el rendimiento laboral. Para lograr este objetivo, se realizó un estudio cuantitativo, correlacional y no experimental. Se incluyó a un total de 65 participantes en el estudio, y cada variable se evaluó mediante un cuestionario. Esto llevó a la conclusión de que existe una relación estadísticamente significativa ($p = 0,000000$) entre el clima organizacional y el desempeño del trabajador. Además, se mostró una relación directa moderada mediante un coeficiente de correlación de 0,657. Por otro lado, se demostró que cada característica del clima organizacional estaba relacionada con el desempeño del trabajador ($p < 0,05$). En consecuencia, los dos factores tienen una relación significativa.

Ruiz (2023), realizó un estudio en Lima, denominado *“La presente investigación, “Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de una universidad privada”, busca identificar cómo el clima organizacional impacta el desempeño laboral”* con la intención de identificar Entre ambas variables, la relación. Un estudio no experimental correlacional cuantitativo con 152 participantes, a quienes se les asignó una escala Likert para cada variable, logró este objetivo. Un valor p de 0,00 indica que existe Se constató una relación significativa entre ambas variables, observándose además el valor del coeficiente de correlación alto de 0,823. Se demostró que ambas variables del estudio mantienen una relación. significativamente alta.

3.2. Marco teórico

El marco teórico por su parte, es una estructura conceptual particular creada para abordar el problema de investigación de la tesis. Son el contiguo general



tomando como referencia los conocimientos y teorías consolidados en la materia Arias & Covinos (2021).

3.2.1. Clima Organizacional

Sin ser objetivo, esto explica la percepción general que tiene el empleado del entorno laboral, reflejando una amplia variedad de cuestiones como el ambiente, la productividad, la satisfacción, el rendimiento, el apoyo, los objetivos, las políticas y el entorno. Brevemente, el clima organizacional se entiende a los sentimientos e impresiones que tienen los colaboradores referentes al ambiente de trabajo. Por ello, un clima organizacional bueno o positivo es muy importante porque no solo brinda un mejor nivel de aptitud de vida profesional para todos los participantes de la organización, sino que también interviene en la productividad y las utilidades de la organización (Bastos, 2021).

Las organizaciones modernas otorgan una alta prioridad a encontrar un ambiente de trabajo adecuado porque promueve una mayor satisfacción individual, estabilidad y, como resultado de logros anteriores, una mayor productividad organizacional. En base en lo anterior se determinó que un buen ambiente laboral repercutía directamente en la utilidad y la producción de los practicantes, brindando motivación y apego al desempeño del deber. Es importante hacer una distinción entre los términos "entorno de trabajo" y "ambiente de trabajo", ya que la interacción entre compañeros de trabajo y gerentes se conoce como entorno de trabajo. El ambiente de trabajo, por otro

lado, es un subproducto del entorno de trabajo que existe a lo largo del tiempo y está asociado con la cultura laboral (Prada et al., 2020).

En resumen, un clima organizacional positivo se asocia generalmente con una mayor complacencia de los practicantes, una mayor retención del talento, un mejor rendimiento y una cultura organizacional más saludable. Mientras que, un clima negativo puede llevar a problemas como el ausentismo, el bajo rendimiento y un alto índice de rotación de personal. Por lo tanto, las organizaciones suelen esforzarse por crear un clima organizacional saludable y positivo que promueva la motivación y bienestar de los empleados, así como el éxito organizacional, alcanzados por medio de la promoción de valores y normas dentro de la cultura organizacional. adecuada, el liderazgo efectivo y la atención a las necesidades y preocupaciones de los empleados.

3.2.2. Modelos del clima organizacional

Dado que el talento humano, junto con el desarrollo de los sistemas de información, el alto nivel de integración y el proceso de globalización observado, constituye la base competitiva de las empresas, el clima organizacional representa una inversión de largo plazo para las organizaciones en décadas recientes. Por lo tanto, un tema que continúa despertando interés entre los profesionales y en todas las disciplinas es la necesidad de cuantificar el impacto del clima organizacional para comprender los componentes, rasgos y variables de las organizaciones. Por lo cual, se presentan diferentes modelos sobre el clima organizacional:

- Modelos de las necesidades humanas de Maslow (1943): Se insinúa que el ambiente laboral puede afectar la satisfacción de elementos fundamentales de la humanidad como la autorrealización, el respeto y la pertenencia. Lo que puede ayudar a cumplir estos requisitos es un ambiente positivo en el trabajo. y; por lo tanto, al bienestar de los empleados (Madero, 2023).
- Modelo de Halpin & Crofts (1963): Realizaron el primer modelo formal, explicando acerca del clima laboral, haciendo mención que es el grado en que los colaboradores se relacionan con su trabajo, sintiéndose satisfechos con los recursos que la entidad les otorga, incrementando así el grado de compromiso a las labores que realizan (Olaz & Ortiz, 2022).
- Modelo de Litwin & Stringer (1968): Desarrollaron uno de los modelos más reconocidos acerca del estudio del clima laboral, indicando que el clima se basa en nueve dimensiones como la estructura, responsabilidad, remuneración, desafío, relaciones sociales, cooperación, estándares, conflictos e identificación con la organización. Dicho modelo se asemeja con el modelo de Meyer (1968) donde enfatiza la dimensión de recompensas, siendo uno de los elementos claves para que el colaborador se sienta comprometido con las actividades que realiza (Olaz & Ortiz, 2022).
- Modelo de Competencia Humana de McClelland (1969): Propuso que las personas tienen tres motivadores principales: logro, afiliación y poder. El clima laboral tiene el potencial de impactar en el predominio y

comportamiento de uno de estos motivadores. y la satisfacción de los empleados (Bohórquez et al., 2020) .

- Modelo de Campbell (1970): Expone que el clima se relaciona con el comportamiento del colaborador; es decir, si la empresa se enfoca en brindar al colaborador recompensas justas con la labor que desempeña, además de brindar el apoyo necesario para la realización de sus tareas, habrá un adecuado clima en la organización (Olaz y Ortiz, 2022)
- Modelo de Moos e Insel (1974): Este modelo se enfocó en evaluar el clima mediante un cuestionario llamado Work Environment Scale (WES), evaluando diferentes dimensiones del clima organizacional. Dicho modelo, ayudó a medir el nivel del clima organizacional de múltiples instituciones, brindando soluciones y estrategias claves para mantener un adecuado clima (Olaz & Ortiz, 2022).
- Modelo de James y James (1989): Determinan su modelo en cinco dimensiones relacionadas a las percepciones del colaborador con su ambiente de trabajo, las cuales son: características del trabajo, liderazgo, trabajo en equipo, características sociales de la organización y atributos de la entidad (Olaz & Ortiz, 2022)
- Modelo de Stringer (2002): Actualizó su modelo donde se contemplaba tres dimensiones sencillas pero definitivas para el clima organizacional, las cuales son: claridad, apoyo y desafío, demostrando que menos es más (Olaz & Ortiz, 2022).

Todos estos modelos indican que, un buen clima organizacional contribuye a la satisfacción y el bienestar de los practicantes. Cuando estos se sienten estimados, respetados y motivados, tienen una mayor satisfacción en su trabajo, lo que a su vez mejora su calidad de vida. Además, incentiva a que los subordinados se sientan comprometidos e impulsados, de este modo tienden a ser más productivos y a ser más eficaces en sus tareas. Por ende, las entidades con un clima laboral positivo a menudo son más atractivas para nuevos talentos. Los candidatos de alta calidad buscan lugares de trabajo que ofrezcan un ambiente de trabajo saludable y motivador.

3.2.3. Características del clima organizacional

El compromiso y la satisfacción de los empleados, los roles y expectativas claros, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, el respeto mutuo y la proporción entre la vida laboral y personal constituye una característica de un clima organizacional fuerte. Por el contrario, un mal clima organizacional se caracteriza por falta de empuje, estrés, desconfianza, insatisfacción laboral, falta de comunicación, conflictos interpersonales y falta de oportunidades de avance. Además, la productividad, la retención del talento, el grado de la percepción positiva de los clientes y la reputación organizacional se ven directamente afectados por la cultura laboral. Por lo tanto, es crucial que las empresas tomen medidas para mejorar el entorno laboral, como fomentar una cultura de respeto y colaboración, impulsar la comunicación abierta y transparente, brindar oportunidades de crecimiento y

reconocimiento y promover un balance saludable entre la vida laboral y personal (Pinzón, 2019).

3.2.4. Elementos del clima organizacional

Según Pomirleanu et al. (2022) el clima organizacional abarca el ambiente psicosocial que se vive en una organización, y está reducidamente concerniente con la motivación, la satisfacción laboral, la productividad y el bienestar de los empleados. Algunas características del clima organizacional son:

Comunicación efectiva: se caracteriza por una comunicación clara, transparente y efectiva entre los integrantes de la organización. La comunicación clara y constante ayuda a fomentar la confianza y la colaboración.

Liderazgo: Un liderazgo eficaz resulta clave para generar un clima organizacional positivo. Los líderes deben inspirar, motivar y respaldar a los practicantes, promoviendo un entorno de trabajo colaborativo. y de confianza.

Participación y autonomía: Consentir que los empleados se impliquen en la toma de providencias y tengan cierto grado de autonomía en su trabajo puede generar un clima organizacional positivo.

Reconocimiento y recompensas: Un clima favorable incluye la apreciación y el reconocimiento adecuado de los lucros de los empleados, así como la entrega de recompensas por su desempeño.

Relaciones interpersonales: La calidad de los lazos y redes de interacción entre los integrantes de la organización constituye un factor clave para el clima laboral. Fomentar un ambiente de colaboración, respeto y apoyo contribuye a un clima positivo.

Dimensiones del clima organizacional

En el modelo de Marchant (2005) el cual se enfoca en Se puede observar un impacto positivo sobre la efectividad de los empleados bajo un clima organizacional determinado que ofrece mejores oportunidades y mayor compensación financiera de sus labores, por lo cual las dimensiones según Guerrero et al. (2019) son:

3.2.5. Reconocimiento

Priorizar el que la fuerza laboral es una de las prácticas más valiosas en las que se puede enfocar una empresa. Estas prácticas aumentan el compromiso de los empleados, reducen la rotación, incrementan la productividad y logran los objetivos comerciales (Guerrero et al., 2019).

El reconocimiento laboral se refiere al acto de valorar y apreciar públicamente el desempeño, logros o contribuciones de un individuo en el ámbito laboral. Es una forma de recompensar y motivar a los empleados por su arduo trabajo y dedicación, lo cual se traduce en un ambiente laboral positivo y un mayor compromiso hacia la organización (Mezzadri, 2021).

El reconocimiento laboral puede manifestarse de diferentes maneras, como premios, bonificaciones, ascensos, menciones en reuniones o eventos,

notas de agradecimiento, entre otros. Estas acciones pueden ser implementadas tanto por los superiores jerárquicos como por los compañeros de trabajo, y es importante que sean genuinas y auténticas. Además de ser una forma de incentivar a los empleados, el reconocimiento laboral es fundamental para fortalecer la cultura organizativa, la lealtad que los empleados sienten hacia la empresa también mejora la percepción de bienestar laboral entre los colaboradores y el bienestar emocional, lo que a su vez repercute en el rendimiento laboral general, la productividad, el bienestar, el rendimiento general y la productividad de los empleados.

En resumen, el Reconocer laboralmente implica reconocer y resaltar públicamente el rendimiento y los logros obtenidos por un colaborador en el ámbito laboral, siendo una herramienta poderosa para motivar e incentivar a los empleados (Zangaro & Szlechter, 2022).

3.2.6. Remuneración

Se refiere a los diferentes tipos de compensación que reciben los empleados por el trabajo que realizan para la empresa. Estos son los beneficios que las organizaciones brindan a los colaboradores por las actividades que realizan en su campo laboral.

Se denomina compensación laboral al salario o remuneración que percibe un individuo por su labor o servicio prestado a una empresa o empleador. Un salario base, bonos, comisiones, incentivos y beneficios laborales son solo algunos de los componentes que pueden componer esta compensación. Dependiendo del tipo de trabajo, nivel de responsabilidad,

experiencia, educación y otros factores, el salario de un trabajo puede variar. También puede variar según el país o área en la que este se realiza, ya que las leyes laborales locales y las costumbres salariales pueden ser diferentes (Fernandez & Barnuevo, 2022). Es crucial que la compensación laboral sea razonable y equitativa, tomando en cuenta las habilidades y esfuerzos del trabajador que cumpla con todas las leyes y regulaciones laborales como el salario mínimo establecido por la ley vigente. Los términos de la compensación laboral generalmente se negocian entre el empleador y el empleado en un contrato de trabajo, que incluye información sobre el monto de la compensación, la frecuencia del pago y otros elementos. Los representantes de los trabajadores y el empleador también podrían negociar o llegar a un convenio colectivo para determinar las condiciones salariales para grupos particulares de trabajadores (Montilla et al., 2021). En conclusión, la compensación laboral es la recompensa monetaria por el trabajo que recibe un individuo y es un componente crítico del lugar de trabajo para garantizar los derechos y el bienestar de los trabajadores.

3.2.7. Estilo de Supervisión

La actitud del gerente hacia los empleados es el punto fundamental que determina el trabajo final. Los supervisores deben ser firmes, claros y concisos en la interpretación de las acciones, pero también deben ser pacientes, flexibles, proactivos y lo más importante: líderes (Guerrero et al., 2019).

Existen varios estilos de supervisión laboral, entre ellos (Duran-Seguel et al., 2019):

Laissez-faire: En este estilo, el supervisor adopta un enfoque de "dejar hacer" en el que otorga a los subordinados una alta autonomía y libertad para tomar decisiones y llevar a cabo su trabajo. Se espera que los empleados sean altamente autónomos y autosuficientes.

Transformacional: Este estilo se centra en inspirar y motivar a los subordinados, fomentando su desarrollo personal y profesional. El supervisor se convierte en un líder que inspira a los empleados y promueve un ambiente de trabajo positivo y motivador.

Transaccional: Aquí, el enfoque se basa en la definición clara de objetivos y tareas, así como en la asignación de recompensas y sanciones claras por el cumplimiento o incumplimiento de dichos objetivos. Se establece un sistema de recompensas y castigos para motivar a los subordinados.

3.2.8. Motivación

Consiste en la determinación de emplear un gran empeño para alcanzar los objetivos organizacionales determinadas, para satisfacer ciertas necesidades individuales. Cuanto más satisfactorio perciben las personas el ambiente de trabajo de la compañía, mayor será el porcentaje de comportamiento funcional que exhiben hacia la organización, mientras que cuanto menos satisfactorio sea el ambiente, menor será el porcentaje de comportamiento funcional hacia la compañía (Guerrero et al., 2019).

Es responsabilidad de los líderes y supervisores en una organización fomentar un entorno laboral que fomente la motivación de los empleados. Esto puede incluir una comunicación abierta y eficaz, la asignación de tareas y responsabilidades desafiantes y variadas, y la creación de oportunidades a fin de que el personal perciba que su trabajo es apreciado y reconocido. Motivar a los empleados es importante tanto para el rendimiento individual como para el éxito general de una organización. Un empleado motivado es más propenso a ser productivo, creativo, comprometido y leal a su organización. Además, la motivación laboral también puede influir de manera positiva en el ambiente de trabajo, el cumplimiento de los propósitos y la satisfacción general de los empleados (Parrales et al., 2022).

Por lo cual, empresas y directivos deben priorizar análisis y estudios del clima empresarial. Igualmente, es importante consolidar nuevas prácticas que aseguren un ambiente de trabajo positivo que optimice la estabilidad, el compromiso, la dedicación y la lealtad del personal interno.

Se pueden crear organizaciones más humanas donde cada persona tenga la oportunidad de desarrollarse plenamente realizando estudios de medición del clima (Daza et al., 2021).

3.2.9. Desempeño Laboral

Según Chiavenato (2019) la ocupación profesional es la actuación o conducta de un empleado para monitorear y lograr una meta establecida, y es parte de las estrategias que ofrece un empleado para alcanzar sus metas. Por otro lado, Rehman et al. (2019) lo resalta como un indicador relevante

para las empresas y organizaciones en lograr sus metas organizacionales en el contexto de pequeñas y medianas empresas, en economías desarrolladas y en desarrollo, y también en corporativas.

El desempeño organizacional se refiere a la medida y valoración de la eficacia con la que una organización alcanza sus objetivos y metas. En términos simples, se trata de medir la manera en que una organización está logrando sus resultados previstos en función de los recursos y esfuerzos empleados (Barradas et al., 2021).

El desempeño organizacional puede ser analizado desde diferentes perspectivas, pero independientemente del enfoque, el consenso es considerar que lo que no solo afecta o beneficia al individuo, también afecta a los miembros de la organización que necesitan de su trabajo, del desempeño de la organización, además de sus resultados obtenidos (Polo et al., 2022).

La valoración del rendimiento organizacional resulta esencial para la gestión y la toma de decisiones, ya que proporciona información sobre la efectividad de las estrategias y acciones de la organización. Permite identificar áreas de mejora, ajustar objetivos y desarrollar planes de acción para alcanzar un rendimiento más eficaz y eficiente. El enfoque en el desempeño organizacional es una parte esencial de la gestión empresarial y se utiliza para evaluar el éxito a corto y largo plazo dentro de una organización (Barradas et al., 2021).

3.2.10. Modelos de desempeño laboral

Modelo de Campbell: Construyendo del requerimiento de tener un equilibrio al medir el desempeño laboral, el modelo ha sido considerado como uno de los ejes teóricos más relevantes sobre La valoración del cometido laboral, dado que es una estructura de múltiples dimensiones que busca proveer los elementos fundamentales de la comprobación del desempeño laboral, y que, por ende, alienta el progreso. Es un modelo integrado que brinda beneficios prácticos para evaluar adecuadamente el desempeño laboral en términos de varios rasgos de comportamiento que ayudarán a verificar la alineación con las metas organizacionales. Campbell desarrolló 8 elementos clave para demostrar el desempeño laboral, estos elementos son: dominio de la tarea, que es la cabida de una persona para realizar las tareas determinadas; habilidades relacionadas con tareas que no son exclusivas del trabajo pero que son esperadas por los empleadores; comunicación verbal y cifrada, así como la habilidad del empleado para comunicarse de manera efectiva; mantener la disciplina personal, lo que incluye evitar comportamientos negativos en el trabajo; fomentar el desempeño del equipo, que es la medida en que un individuo apoya y colabora con sus colegas para lograr las metas del equipo; comportamiento de los recursos (Bautista et al., 2020).

Evaluación de desempeño – Chiavenato: El desempeño laboral estudiado por el autor Chiavenato , es definido como el comportamiento de los colaboradores que tratan de realizar las tareas o actividades asignadas por la organización, utilizando las principales estrategias para lograr las metas

establecidas, a saber: el desempeño de las tareas; es decir, el cumplimiento y la responsabilidad de comportamiento que revela sus competencias, habilidades y conocimientos para comprender las tareas encomendadas por la organización para contribuir de manera óptima a la provisión técnica de la asociación, es el desempeño de la situación de la siguiente dimensión, es decir el trabajo de las personas que se comportan fuera de los indicadores de su dominio es fundamental para alcanzar más rápido los resultados deseados en la organización, porque es la acción voluntaria de los colaboradores la que puede dar más y contribuir a una mayor productividad y desempeño en la empresa. Finalmente, se tiene el desempeño organizacional, que se refiere al uso adecuado de los recursos de trabajo, la buena administración del tiempo y la asistencia en el área de trabajo, manteniendo un desarrollo eficiente y productivo (Chagray et al., 2020).

3.2.11. Características del desempeño laboral

Se refiere al desempeño y conducta de un empleado su puesto laboral. Según Silva (2018) algunas características del desempeño laboral incluyen:

1. **Calidad del trabajo:** Un buen desempeño laboral implica realizar un trabajo de alta calidad y cumplir con los estándares y expectativas establecidos.
2. **Productividad:** Los subordinados que tienen un buen desempeño laboral son capaces de completar tareas y proyectos de manera eficiente y efectiva, maximizando su productividad.



3. Cumplimiento de metas: Se espera que los empleados cumplan con los objetivos y metas establecidos para su puesto de trabajo. Aquellos que cumplen consistentemente con estas metas demuestran un buen desempeño laboral.

4. Iniciativa: Los empleados con un buen desempeño laboral son proactivos y toman la iniciativa para buscar oportunidades de mejora y resolver problemas.

5. Trabajo en equipo: Primordialmente implica la capacidad de trabajar bien con otros empleados y colaborar de manera efectiva en equipo.

6. Puntualidad y asistencia: Los empleados con un buen desempeño laboral son puntuales y asisten regularmente al trabajo, minimizando las ausencias no planificadas.

7. Adaptabilidad: Aquellos que tienen un buen desempeño laboral son capaces de adaptarse a cambios en el entorno laboral, nuevas tareas o responsabilidades y se ajustan bien a situaciones cambiantes.

8. Comunicación efectiva: Los empleados con un buen desempeño laboral son capaces de comunicarse de manera clara, tanto oralmente como por escrito, y transmitir información de manera efectiva a colegas y superiores.

9. Actitud positiva: Un buen ejercicio profesional se refleja en una actitud positiva y una disposición para abordar los desafíos laborales de manera constructiva y optimista.

10. **Autogestión:** Los empleados con un buen desempeño laboral son capaces de dirigir eficazmente su estación, establecer prioridades y administrar sus propias responsabilidades de manera independiente.

Abrigo & Aliaga (2023) refieren que Durand (2017) desarrolló un modelo específico dedicado al desempeño laboral, el cual consiste en dos dimensiones claves:

3.2.12. Cumplimiento de tareas

Está diseñado para determinar cuánto de la meta se ha logrado realmente, y el valor promedio se utilizará para medir el grado de cumplimiento, lo que afecta directamente el desempeño general del trabajador.

En una empresa, alcanzar metas se refiere al realización de los objetivos planificados planteados por la organización en un período de tiempo determinado. Estos objetivos, que pueden ser tanto a corto como a largo plazo, se formulan para evaluar la eficacia y el éxito del negocio. Alcanzar objetivos implica obtener los resultados deseados, que incluyen, entre otras cosas, aumentar las ventas, aumentar las ganancias, aumentar la productividad, reducir los costos y mantener el calibre del bien o servicio. También implica asegurarse de que estos objetivos se cumplan de acuerdo con los recursos disponibles y dentro de los plazos establecidos (H. Hernández et al., 2016). Las empresas suelen crear planes, estrategias y acciones tangibles para dirigir y guiar el trabajo de la contribución de los empleados al logro de los objetivos establecidos con el fin de lograr el cumplimiento de las metas. Además, se establecen sistemas de seguimiento y control de los avances que permiten

evaluar los resultados en relación con los objetivos fijados. La capacidad de una empresa para evaluar su desempeño, identificar áreas de mejora, tomar decisiones informadas y mantener su ventaja competitiva en el mercado depende de su capacidad para alcanzar sus objetivos. Tener el sentido de propósito de un empleado claramente definido y alineado con el sentido de propósito y la dirección de la empresa, y apoyar ese sentido de propósito ayuda a los empleados a mantenerse motivados y comprometidos con su trabajo. (Landázuri, 2019).

3.2.13. Relaciones interpersonales

Se debe tener habilidades de comunicación confiables con los colaboradores y ser capaces de resolver conflictos de manera efectiva, porque las buenas relaciones ayudan a mantener un ambiente de trabajo elevado (Abrigo & Aliaga, 2023).

Las relaciones interpersonales, que deben formarse entre al menos dos arribas, son esenciales para la vida cotidiana en corporación. Como resultado, una persona puede llegar a conocer a otras personas y a sí misma porque vive con ellas en todos los entornos socioculturales. Debido a la interacción con personas que tienen diferentes puntos de vista, ideas, metas, percepciones o formación, pero que también deben alcanzar objetivos, las relaciones interpersonales juegan un papel crucial en una empresa en este contexto (Hanco et al., 2021).

En conclusión, la capacidad de una empresa para tener éxito y expandirse depende de la calidad de sus relaciones interpersonales. Se

pueden desarrollar relaciones saludables con los empleados mediante un liderazgo eficaz, una comunicación eficaz y el respeto mutuo.

Muchas empresas deciden implementar estrategias en el producto o servicio, dejando de lado el talento humano que es fundamental para que la organización tenga éxito, porque afirman que hacerlo genera costos por realizar evaluaciones de desempeño, capacitación y asegurar que el empleado cuente con las herramientas necesarias para hacer su trabajo. Como resultado, la motivación empieza a importar en términos de qué tan bien se desempeñan los empleados en el trabajo (Bohórquez et al., 2020).

El El problema del rendimiento laboral ha sido de considerable relevancia en las empresas. Es vital que las organizaciones reconozcan la necesidad de promover activamente la participación de los empleados e integrarlos en un equipo cohesionado con una perspectiva diferente del trabajo, considerando esto y los sacrificios y esfuerzos que realizan para alcanzar una meta. Desde su posición, la responsabilidad del jefe es asegurarse de que su equipo ayude a la organización a alcanzar sus objetivos, sino el de un líder genuinamente aceptado y reconocido que influye de una manera diferente a las décadas anteriores, con un propósito más claro, pero similar a antaño. el negocio. Es muy difícil para la dirección de las organizaciones influir en las personas que la integran, pero sólo así podemos ayudar a las personas a comprender el valor de su trabajo, su lugar en la organización y cómo enfrentar los desafíos que plantea el entorno en el que trabajan. De esta forma se obtienen diferentes estrategias, como el

desempeño de cada empleado, las tácticas que utiliza para ser más efectivo (Pineda et al., 2023).

3.3. Marco conceptual

3.3.1. Motivación extrínseca

Este fenómeno se caracteriza por la presencia de estímulos que impactan directamente en el comportamiento y el desempeño del individuo, independientemente de su naturaleza interna o externa. El efecto de estos estímulos está mediado por las consecuencias derivadas de la actividad realizada. Estas consecuencias externas, que pueden incluir recompensas, reconocimiento o incentivos, varían según el grado de autonomía del individuo para llevar a cabo la tarea asignada. De esta manera, la motivación no solo depende de factores intrínsecos al sujeto, sino también de la estructura organizacional y la gestión de los líderes, quienes influyen en la percepción de reconocimiento, igualdad y oportunidades de desarrollo profesional (Trasmonte y Maldonado, 2022). En otras palabras, cuanto más autonomía y control tenga un individuo sobre el cumplimiento de sus responsabilidades, más efectivos serán estos estímulos motivacionales para fomentar su compromiso, productividad y satisfacción laboral. Según esto, la motivación no solo depende de factores intrínsecos al sujeto, sino también de la estructura organizacional y la gestión de los líderes, que tienen un impacto en la percepción del sujeto sobre el reconocimiento, la igualdad y las oportunidades de desarrollo profesional (Trasmonte y Maldonado, 2022).

3.3.2. Actividad laboral

La cantidad de tiempo y esfuerzo que un individuo dedica al desempeño de sus funciones dentro de una organización o entidad se refleja en la actividad laboral que realiza. Esta idea no solo incluye las horas de trabajo efectivamente realizadas, sino que también toma en cuenta la calidad y la productividad de las tareas completadas dentro de esas horas. Para determinar el día laboral vigente, los días en que las personas deben contribuir a la seguridad social y otros beneficios laborales, así como para cumplir con las leyes laborales vigentes, esta información es de vital importancia. Debido a que proporciona información pertinente sobre el historial laboral del individuo, como su historial de empleo, las funciones que ha desempeñado y su desempeño en puestos anteriores, es esencial tener un conocimiento exhaustivo de los antecedentes laborales. Para determinar el día laboral vigente, los días de cotización al sistema de seguridad social y otros beneficios laborales, así como para garantizar el cumplimiento de las regulaciones laborales vigentes, esta información es de suma importancia. Estos Los datos, además, permiten a las organizaciones una mejor planificación de la asignación de recursos humanos, la evaluación de la experiencia y competencias del personal, así como la elaboración de políticas de desarrollo profesional que optimizan el rendimiento individual y colectivo.

3.3.3. Eficiencia

El objetivo es lograr los mejores resultados con el mínimo tiempo y costo, o con los mismos recursos (Rojas et al., 2018).

3.3.4. Eficacia

Comprende los resultados logrados en función de los propósitos definidos y la efectiva consecución de las metas de la organización. Para que sean eficaces, las tareas deben priorizarse y aquellas que tienen más probabilidades de cumplirse deben realizarse de manera ordenada (Rojas et al., 2018).

3.3.5. Proactividad

nivel organizacional, la proactividad implica que los individuos sean capaces de anticipar situaciones futuras, detectar oportunidades de mejora y actuar de forma voluntaria sin necesidad de supervisión constante (Solana & Omar, 2017). Estos Los comportamientos se caracterizan por la iniciativa, la responsabilidad y la búsqueda continua de soluciones que ayuden a alcanzar los objetivos de la organización.

Por lo tanto, ser proactivo no es solo Se trata de arreglar cosas; es también trata de tener una actitud dinámica en el lugar de trabajo, que permita a los trabajadores realizar cambios positivos , innovar procesos y adaptarse a las situaciones. Se trata de tener una actitud dinámica en el lugar de trabajo, que permita a los trabajadores realizar cambios positivos , innovar procesos y adaptarse a las situaciones. La organización hace que sea mejor la productividad en el trabajo, porque los empleados proactivos tienen más posibilidades de tomar parte activa en la toma de decisiones y optimizar los resultados institucionales

3.3.6. Lealtad laboral

Es la capacidad de alentar de fomentar el compromiso, el esfuerzo y la lealtad de los empleados hacia una empresa (Godínez et al., 2019), lo que conduce a un mayor sentido de pertenencia y a la voluntad de los trabajadores de contribuir activamente al logro de los objetivos organizacionales. Esta capacidad se encuentra vinculada con las prácticas de gestión que propician un clima laboral positivo, el reconocimiento del desempeño y el desarrollo profesional de los empleados.

La segunda parte consiste en crear condiciones que hagan que los empleados deseen ofrecer voluntariamente su tiempo y esfuerzo en sus trabajos, demostrando iniciativa, responsabilidad y lealtad a sus puestos de trabajo y a la empresa. De este modo, se logra un mejor clima organizacional, mayor productividad institucional, retención del talento humano y mejor relación entre el trabajador y la empresa.

3.3.7. Competitividad

Se relaciona con la capacidad y habilidad de una persona para realizar tareas que incrementen la productividad de la empresa (Pérez, 2019). Esto abarca desde el desempeño eficiente de las funciones propias, hasta la habilidad para optimizar recursos, mejorar procesos y lograr resultados de forma efectiva. Son tareas que incrementan la productividad de la empresa (Pérez, 2019). Esto incluye no solo el desempeño eficiente de sus funciones específicas, sino también la capacidad de optimizar recursos, mejorar procesos y obtener resultados de forma efectiva. Esta capacidad está

relacionada con el nivel de habilidades, conocimientos y saberes que posee el individuo para poder actuar de forma adecuada en su ambiente laboral.

Incluye además elementos clave para el logro de los objetivos empresariales como la responsabilidad, la organización del trabajo y la orientación a los resultados. Elementos que contribuyen al logro de los objetivos empresariales como la responsabilidad, la organización del trabajo y la orientación a los resultados . de esta forma, un empleado de alto rendimiento no solo hace una ejecución sobresaliente de sus tareas, sino que también aporta valor añadido a la empresa, promoviendo la eficiencia, la calidad del servicio y el crecimiento sostenido de la empresa.

3.3.8. Identidad laboral

Comprendido como cualquier tipo de proceso de formación de la identidad que se produce a través de las interacciones entre individuos y contextos laborales , incluyendo la educación y la formación profesional , que permite la construcción progresiva de conocimientos, habilidades, valores y actitudes relacionados con el desempeño laboral . Adquirir habilidades técnicas es sólo una parte de este proceso; también implica interiorizar las reglas, los roles y los comportamientos del entorno organizacional .Esto es sólo una parte de este proceso; también implica interiorizar las reglas, los roles y los comportamientos del entorno organizacional .

Además, esta formación está influida por factores sociales, culturales e institucionales que inciden en la experiencia laboral del individuo, contribuyendo a afianzar su identidad profesional. La participación en espacios formativos y de aprendizaje y la constante interacción con otros actores fortalece la capacidad de adaptación, rendimiento y crecimiento en el ámbito laboral.

3.3.9. Seguridad laboral

Se trata de un campo especializado que se centra en el análisis sistemático de diversas acciones, procedimientos y condiciones laborales para identificar y comprender los factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo. El objetivo principal de este estudio es determinar las causas de los accidentes laborales y los incidentes que puedan poner en peligro la seguridad e integridad física de los empleados. Al reducir las pérdidas materiales, financieras y humanas, y fomentar una cultura de prevención dentro de la empresa, este enfoque puede contribuir a crear un entorno laboral más seguro (Solier, 2023). Este estudio no solo permite evitar accidentes en el futuro, sino que también posibilita el establecimiento de estrategias, protocolos y procedimientos de control que maximicen la eficacia del proceso productivo, reduzcan el riesgo de lesiones y mejoren la salud ocupacional. Por ello, es posible contribuir al establecimiento de un entorno laboral más seguro y a la reducción de las pérdidas humanas, económicas y materiales. Es necesario comenzar a fomentar una cultura de prevención dentro de la organización (Solier, 2023).

3.3.10. Remuneración

Se entiende como todo el dinero que un empleado recibe de su empleador por los servicios prestados y la cantidad de trabajo realizado, incluido el salario base y otros conceptos como bonificaciones, incentivos, comisiones y otros pagos el salario estoy otros conceptos como bonificaciones, incentivos, comisiones y otros pagos que se incluyen en la remuneración total .están incluidas en la remuneración total . Lo que el trabajador ha logrado para cumplir los objetivos organizacionales es reconocer su aporte económico a través de este ingreso.

La motivación y satisfacción laboral es muy importante, ya que la remuneración afecta directamente el nivel de compromiso, desempeño y continuidad del empleado en la empresa. En este sentido, un sistema de compensación bien diseñado ayuda a mejorar las condiciones laborales, atraer recursos humanos calificados y promover la equidad interna, asegurando que los trabajadores reciban un salario digno acorde a sus funciones y responsabilidades.

3.3.11. Productividad

Franco et al. (2021) consideran que la productividad es la base para el crecimiento económico y el mejoramiento de las condiciones de vida, puesto que permite generar más bienes y servicios a partir de la utilización eficiente de los recursos disponibles .et al. (2021) sostienen que la productividad es el punto de partida para el crecimiento económico y mejores condiciones de vida, ya que permite la producción de más bienes y servicios

a través del uso eficiente de los recursos disponibles . En este sentido, un incremento en la productividad conlleva mayores niveles de competitividad, desarrollo empresarial y expansión de los mercados, lo cual repercute positivamente en la economía de una organización o país .

Por tanto, la productividad está estrechamente vinculada a factores como la innovación, la capacitación del capital humano y la adopción de tecnologías que facilitan la optimización de los procesos y el incremento de la calidad de los resultados. Promueve no sólo el crecimiento económico sino que también ayuda a crear empleos , a aumentar los ingresos y , en última instancia , a mejorar el bienestar y la calidad de vida de la población .Reconocimiento

Acciones emprendidas por organizaciones y directivos para recompensar, felicitar o agradecer a los empleados su trabajo y rendimiento laboral (Castro et al., 2018).

3.3.12. Rendimiento de tareas

manera en que una persona usa los conocimientos, habilidades y actitudes para cumplir las responsabilidades asignadas. Este El término incluye no sólo la cantidad de tareas realizadas sino también su calidad, eficiencia y eficacia, lo cual refleja la contribución del trabajador al logro de los objetivos de la organización .

También influyen en el desempeño laboral factores personales como la motivación y la competencia profesional, así como factores organizativos como el entorno laboral, la supervisión y los recursos disponibles. Factores como la motivación y la competencia profesional, así como factores organizativos como el entorno laboral, la supervisión y los recursos disponibles influyen en el desempeño laboral. Mejorar este desempeño permite optimizar los procesos internos, aumentar la productividad y fortalecer la competitividad de la institución o empresa donde trabaja el empleado.

Satisfacción laboral

El término "bienestar en el trabajo" se refiere a cuán física, mental y emocionalmente saludable es una persona en el trabajo, así como cuán feliz está con las tareas que realiza. Mental y emocional en el trabajo y así como su nivel de satisfacción con sus funciones en el trabajo. Esta condición tiene un impacto directo en el desempeño del trabajador en el trabajo, su motivación y su lealtad a la empresa. Qué bueno el trabajador en su trabajo, su determinación y su compromiso con la empresa. Además, es importante recordar que el entorno laboral es muy importante para la salud. Esto se debe a que cosas como el estado del espacio de trabajo importante, la cultura organizacional, las relaciones con los compañeros de trabajo y las políticas de reconocimiento tienen un efecto directo en el buen funcionamiento del negocio. Es importante recordar que el entorno laboral es muy importante para la salud. Esto se debe a que cosas como el estado del lugar de trabajo,



la cultura de la empresa, las relaciones con los compañeros de trabajo y las políticas de reconocimiento tienen un efecto directo en el bienestar general, así como en el buen funcionamiento del negocio y en el buen desempeño de su trabajo. Promover el bienestar de los trabajadores es importante para más trabajo, menos discapacidad, y un entorno positivo en el trabajo que ayuda a la empresa a llegar a sus objetivos (Soledispa et al., 2022).

3.3.13. Salario

Es la remuneración que recibirá un empleado por su trabajo, ya que es un elemento fundamental en la gestión del talento humano, ya que representa una recompensa concreta por los servicios prestados (Arauz et al., 2018). Esta retribución económica no sólo reconoce el trabajo del trabajador, sino que también incide en su compromiso, satisfacción y rendimiento en la organización como motivadora.

Además, estableciendo una conexión clara entre el esfuerzo del empleado y los beneficios percibidos, una gestión adecuada de la remuneración permite atraer y retener a personas calificadas, promover la equidad interna y mejorar la productividad. En ese sentido, la compensación se convierte en una herramienta estratégica dentro de la gestión del capital humano, que ayuda a contribuir al logro de los objetivos institucionales y fortalecer el clima laboral.

CAPITULO IV

HIPOTESIS

4.1. Hipótesis General

- La relación del clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025, es significativo.

4.2. Hipótesis específica

- La relación del reconocimiento y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025., es no significativo
- La relación de la remuneración y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025, es significativo
- La relación del estilo de supervisión y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025, es significativo
- La relación de la motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025, es significativo



4.3. Variables

Variable 1

Clima Organizacional

Dimensiones:

- Reconocimiento
- Remuneración
- Estilos de supervisión
- Motivación

Variable 2

Desempeño Laboral

Dimensiones:

- Cumplimiento de meta
- Relaciones interpersonales

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de
Clima organizacional	Se refiere a los sentimientos e impresiones que tienen los colaboradores referentes al ambiente de trabajo (bastos, 2021).	D1	Reconocimiento por logros	1-4	Cuestionario de encuesta	Escala de likert:
		Reconocimiento	Sistema de incentivos			Totalmente de acuerdo (5)
		D2	Expectativas salariales	5-8		De acuerdo (4)
		Remuneración	Equidad entre esfuerzo y pago			Indeciso (3)
		D3	Trato recibido	9-12		En desacuerdo (2)
		Estilos de supervisión	Comportamiento del supervisor			Totalmente
		D4	Condiciones de trabajo	13-16		
		Motivación	Oportunidades de desarrollo			
Desempeño laboral	Es el comportamiento o conducta de un empleado	D1	Metas cumplidas	17-20	Cuestionario de encuesta	Nunca (1)
		Cumplimiento de metas	Efectividad			
		D2	Comunicación asertiva	21-24		
		Relaciones interpersonales	Nivel de cooperación			

Nota: Matriz De Consistencia

CAPITULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

De acuerdo a estos enfoques de investigación, en este trabajo se aplicó un enfoque cuantitativo, porque se ha pretendido evaluar los datos recabados a través de un método estadístico para mostrarlos de forma numérica como porcentajes.

Este enfoque, es un método de investigación que utiliza herramientas de análisis matemático y estadístico para describir, explicar y predecir fenómenos mediante datos numéricos (Carhuancha et al., 2019).

5.2. Métodos aplicados a la investigación

Para el desarrollo de la investigación, se ejecutó un método de investigación científico de tipo deductivo, ya que consiste en obtener información fiable y relevante a raíz de un hecho general y poder interpretarla, comprobarla y corregirla antes de aplicarla al conocimiento.

El tipo deductivo, es un método de investigación que emplea un tipo de pensamiento que puede ir desde un razonamiento más general y lógico, basado en leyes o elementos, hasta un hecho determinado (Hernández & Mendoza, 2008).

5.3. Tipo de investigación

En función a estos tipos de investigación, se utilizó la de tipo básica, ya que tuvo la finalidad de contribuir con nuevos conocimientos para el tema de estudio, siendo esencial para el desarrollo de la ciencia.

El tipo de investigación básica se centra en la adquisición de conocimientos y la comprensión de conceptos teóricos sin una aplicación práctica inmediata en mente (Ñaupas et al., 2014)

5.4. Nivel de investigación

Con un enfoque correlacional, el presente estudio se propuso determinar cómo el clima organizacional y el desempeño laboral se relacionan entre sí y su influencia en la calidad de vida de los colaboradores, mediante la aplicación de un coeficiente de correlación.

La investigación correlacional tiene como neutral establecer relaciones o correlaciones entre dos o más variables. No busca demostrar causalidad, sino identificar si existe una relación estadística entre las variables (Arias & Covinos, 2021)

5.5. Diseño de investigación

La Referente al actual estudio, se utilizó un diseño no experimental, ya que el investigador tuvo que interpretar los datos recopilados como observados; es decir, sin manipular la información encontrada. También fue de corte transversal, ya que las características requeridas deben obtenerse de Se realizó la recolección de datos en un momento puntual, con el cuestionario aplicado únicamente una vez a cada sujeto de la muestra.

En este tipo de diseño, el investigador no manipula las variables independientes. Más bien, se observan los acontecimientos en su contexto natural sin alterarlos (Arias et al., 2022).

5.6. Población y muestra

Población

Según Carhuanchu et al. (2019), una población se define como un conjunto de características que comparten rasgos comparables y cumplen con los criterios de estudio dentro de las limitaciones de tiempo y espacio. Debido a esto, 200 miembros de la Entidad pudieron acceder a la población.

Muestra

Unidad de análisis

Estuvo conformada por un participante de la Dirección Regional Agraria Puno.

Tamaño de la muestra

Se implementó un método rudimentario de muestreo probabilístico aleatorio para determinar el tamaño de la muestra. La siguiente fórmula (Arias & Covinos, 2021) se emplea para seleccionar unidades con una probabilidad igual de ser seleccionadas durante este método:

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

$$n_0 = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * xx}{1.96^2 * 0.5 * 0.5 + 0.05^2 (xx - 1)} = 132$$

$$N = 200$$

$$n = 132$$

$$Z = 1.96$$

$$p = \text{proporción de aceptación} = 0.5$$

$$q = \text{proporción de rechazo} = 0.5$$

$$e = 0.05$$

Selección de la muestra

La muestra se define como el subgrupo de la población que se toma en consideración, esta debe ser representativa a la población pues en ella se recopilarán los datos necesarios para la investigación (Arias & Covinos, 2021). Por ello, la muestra estuvo conformada por 132 participantes de la Entidad.

5.7. Técnicas e instrumento

5.7.1. Técnica

La técnica de la encuesta permite recopilar información de manera rápida y eficiente utilizando herramientas desarrolladas previamente para un tema de investigación. Se utilizó un cuestionario como herramienta definida como un formato de pregunta para comprender las percepciones de los participantes (Arias & Covinos, 2021).

5.7.2. Instrumento

Por ese motivo, se empleó un cuestionario adaptado del autor Medrano (2022) para medir cada variable de investigación. Para la primera variable se basó en el modelo de Marchant (2005) quien dimensiona al clima organizacional en cuatro elementos: reconocimiento (4 ítems), remuneración (4 ítems), estilos de supervisión (4 ítems) y motivación (4 ítems), dicho cuestionarios será medido por una escala ordinal de tipo Likert: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indeciso (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1).

La segunda variable, el desempeño laboral, fue fundamentalmente en el modelo de Durand (2017) quien divide a la variable en dos dimensiones: cumplimiento de metas (4 ítems) y relaciones interpersonales (4 ítems), así también, será medido por una escala ordinal tipo Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).

Además, Ambos instrumentos fueron sometidos a validación mediante el juicio de expertos y mostraron un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach mayor a 0.90, indicando su fiabilidad de ser puesto en práctica.

5.8. Confiabilidad y Validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

En este estudio se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach con la finalidad de comprobar la fiabilidad de los instrumentos aplicados. Para ello, se realizó un análisis estadístico a través del software SPSS, lo que aseguró la exactitud y coherencia de los datos recolectados.

Tabla 2
Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	24

Nota: Programa estadístico SPSS 26.

5.8.2. Validez

El especialista analizo y verifico las herramientas utilizadas en ambas variables, asegurando así la validez del instrumento aplicado.

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Los datos recolectados de la presente tesis se realizaron de la siguiente manera:

- Primero, se elaboró el cuestionario respecto a las dos variables.

- b) Posterior, se aplicó los cuestionarios a los participantes de la Dirección Regional Agraria de la región Puno, con el formulario de la investigación.
- c) Tras la aplicación del cuestionario, el cual llevó un periodo de 1 semana y media, todos los colaboradores que eran parte de la muestra contestaron de manera satisfactoria.
- d) Consiguientemente, se elaboró la base de datos y se ejecutó el proceso de los efectos mediante el programa SPSS.
- e) Seguido, se elaboraron tablas descriptivas de las variables.
- f) Para la prueba de la hipótesis, se hizo uso del estadístico de correlación de Rho de Spearman.

5.10. Contrastación de hipótesis

La validación de la hipótesis se efectuó utilizando el coeficiente Tau-b de Kendall.

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025.

H₁: Si existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025.

Nivel de significancia

$\alpha=0.05=5\%$

Tabla 3*Contrastación de hipótesis general*

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,606	,110	3,245	,001
N de casos válidos		132			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota: Aplicación del programa SPSS v26, análisis y tablas de contingencia

Decisión

Puesto que el p-valor (0.001) es inferior a 0.05, se descarta la hipótesis nula y se adopta la hipótesis alternativa, concluyéndose que existe una relación directa entre clima organizacional y desempeño laboral.

Hipótesis específica 1

Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe relación entre el entre reconocimiento y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025.

H₁: Si existe relación entre el entre reconocimiento y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025.

Nivel de significancia

 $\alpha=0.05=5\%$

Tabla 4*Contrastación de hipótesis específica 1*

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall				
N de casos válidos		132			
		,539	,116	2,579	,010

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota: Aplicación del programa SPSS v26, análisis y tablas de contingencia

Decisión

Dado que el p-valor (.010) es inferior que 0.05, se descarta la hipótesis nula y se adopta la hipótesis alternativa, concluyéndose que existe una relación directa entre reconocimiento y desempeño laboral.

Hipótesis específica 2

Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe relación entre el entre remuneración y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025.

H₁: Si existe relación entre el entre remuneración y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025.

Nivel de significancia

 $\alpha=0.05=5\%$

Tabla 5*Contrastación de hipótesis específica 2*

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,635	,104	3,074	,002
N de casos válidos		132			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota: Aplicación del programa SPSS v26, análisis y tablas de contingencia

Decisión

Puesto que el p-valor (0.002) es inferior a 0.05, se descarta la hipótesis nula y se adopta la hipótesis alternativa, concluyéndose que existe una relación directa entre remuneración y desempeño laboral.

Hipótesis específica 3

Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe relación entre el entre estilo de supervisión y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025.

H₁: Si existe relación entre el entre estilo de supervisión y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025.

Nivel de significancia

 $\alpha=0.05=5\%$

Tabla 6*Contrastación de hipótesis específica 3*

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,619	,105	3,466	,001
N de casos válidos		132			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota: Aplicación del programa SPSS v26, análisis y tablas de contingencia

Decisión

Puesto que el p-valor (0.001) es inferior a 0.05, se descarta la hipótesis nula y se adopta la hipótesis alternativa, concluyéndose que existe una relación directa entre estilos de supervisión y desempeño laboral.

Hipótesis específica 4

Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe relación entre el entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025.

H₁: Si existe relación entre el entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025.

Nivel de significancia

 $\alpha=0.05=5\%$

Tabla 7*Contrastación de hipótesis específica 4*

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,481	,068	4,408	,000
N de casos válidos		132			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota: Aplicación del programa SPSS v26, análisis y tablas de contingencia

Decisión

Puesto que el p-valor (0.000) es inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyéndose que existe una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral.

CAPITULO VI

RESULTADO Y DISCUSION

6.1. Presentación de resultados

Tabla 8

Prueba de Normalidad

	ESTADÍSTICO	GL	SIG.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,098	132	,003
DESEMPEÑO LABORAL	,093	132	,007

Nota. Programa estadístico SPSS 26.

INTERPRETACION

Se advierte que los niveles de significancia del clima organizacional (0.003) y del desempeño laboral (0.007) se encuentran por debajo de 0.05, lo que evidencia que los datos no presentan una distribución normal. Por lo tanto, corresponde emplear la prueba de correlación Rho de Spearman.



NIVEL DE CORRELACION

Tabla 9

Niveles de correlación

Niveles de Correlación	
	Correlación negativa
-0.90	Relación negativa muy fuerte
-0.75	Relación negativa considerable
-0.50	Relación negativa media
-0.25	Relación negativa débil
-0.10	Relación negativa muy débil
0.00	No hay correlación entre las variables
	Correlación positiva
0.10	Relación positiva muy débil
0.25	Relación positiva débil
0.50	Relación positiva media
0.75	Relación positiva considerable
0.90	Relación positiva muy fuerte

Nota: Nivel de coeficiente de correlación

OBJETIVO GENERAL

Tabla 10

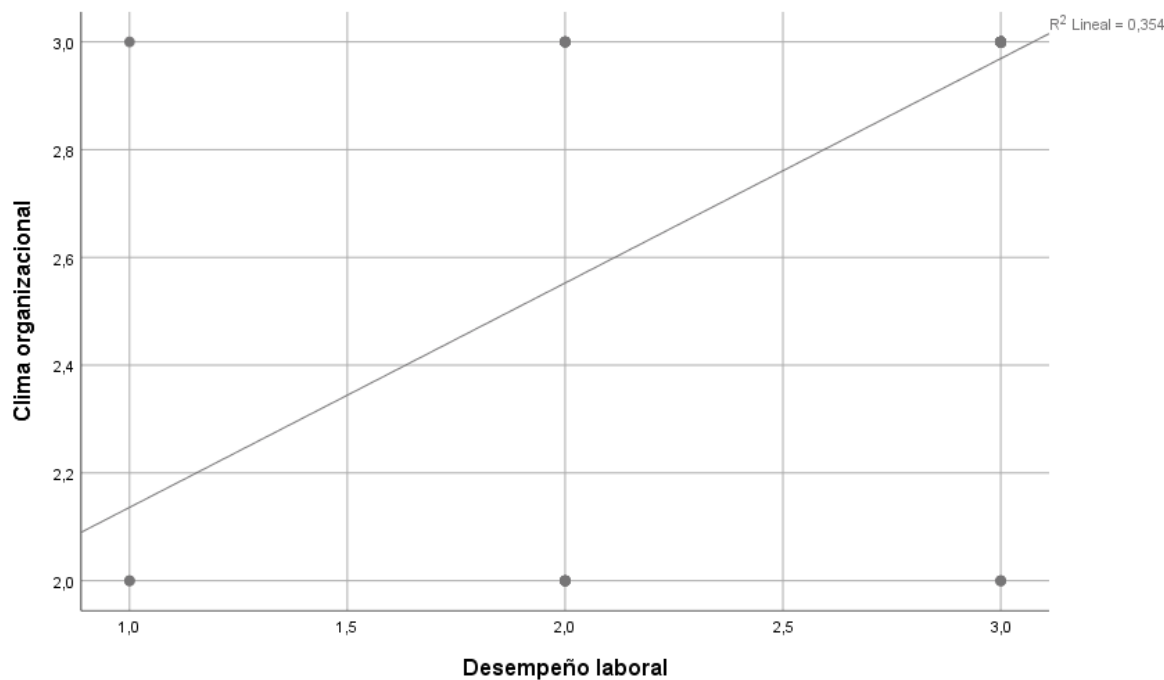
Relación entre el clima organizacional y desempeño

Correlaciones			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1	0.612*
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	132	132
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0.612*	1
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	132	132

Nota: Programa estadístico SPSS 26.

Figura 1

Relación de Clima Organizacional y Desempeño Laboral



Nota: Grafico de dispersión de la tabla N°10



INTERPRETACIÓN

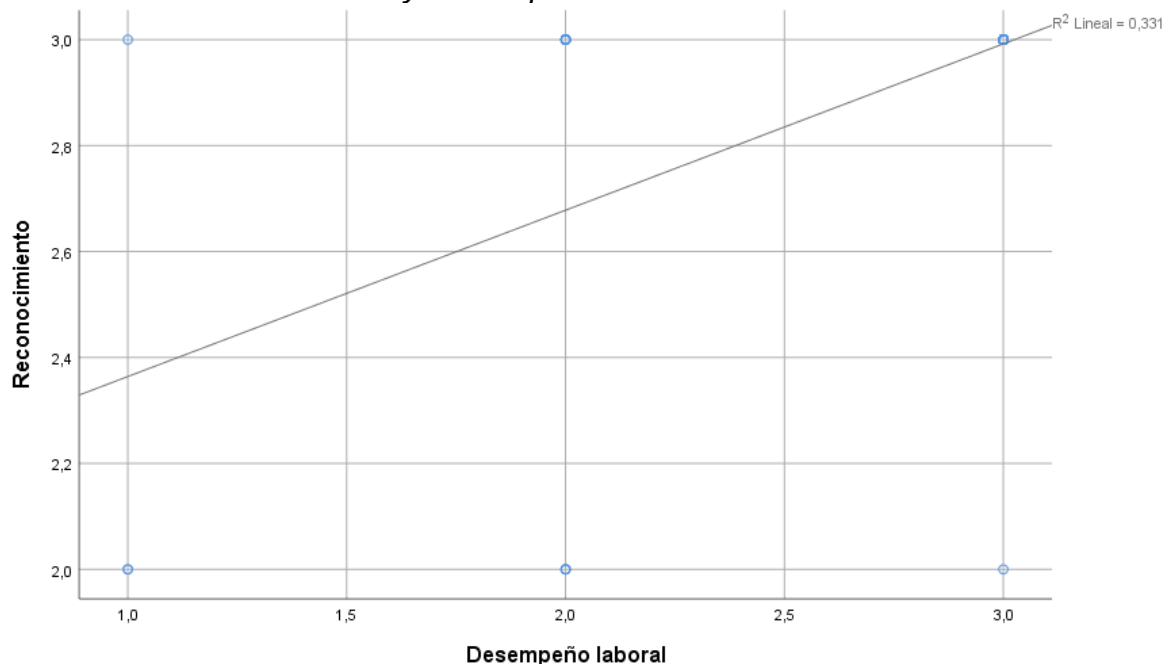
La tabla muestra que el clima organizacional está directamente relacionado y significativamente correlacionado con el desempeño laboral de los empleados de la Dirección Regional de Agricultura de Puno en 2025, con una significancia bilateral de 0.000 ($p < 0.05$) y un coeficiente de correlación moderadamente positivo de 0.612, calculado mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Tabla 11*Relación de reconocimiento y desempeño laboral*

		Correlaciones	
		Reconocimiento	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Reconocimiento	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	0.544*
		N	132
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0.544*
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	132

Nota: Programa estadístico SPSS 26.

Figura 2*Relación de Reconocimiento y Desempeño Laboral*

Nota: Grafico de dispersión de la tabla N°11

INTERPRETACIÓN

El reconocimiento está directamente y significativamente relacionado con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025, ya que la tabla muestra que la significancia bilateral es igual a 0.000, lo que significa que el valor p es menor que 0.05. También hay un coeficiente de correlación positiva de 0.544 calculado con la estadística Rho de Spearman.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Tabla 12

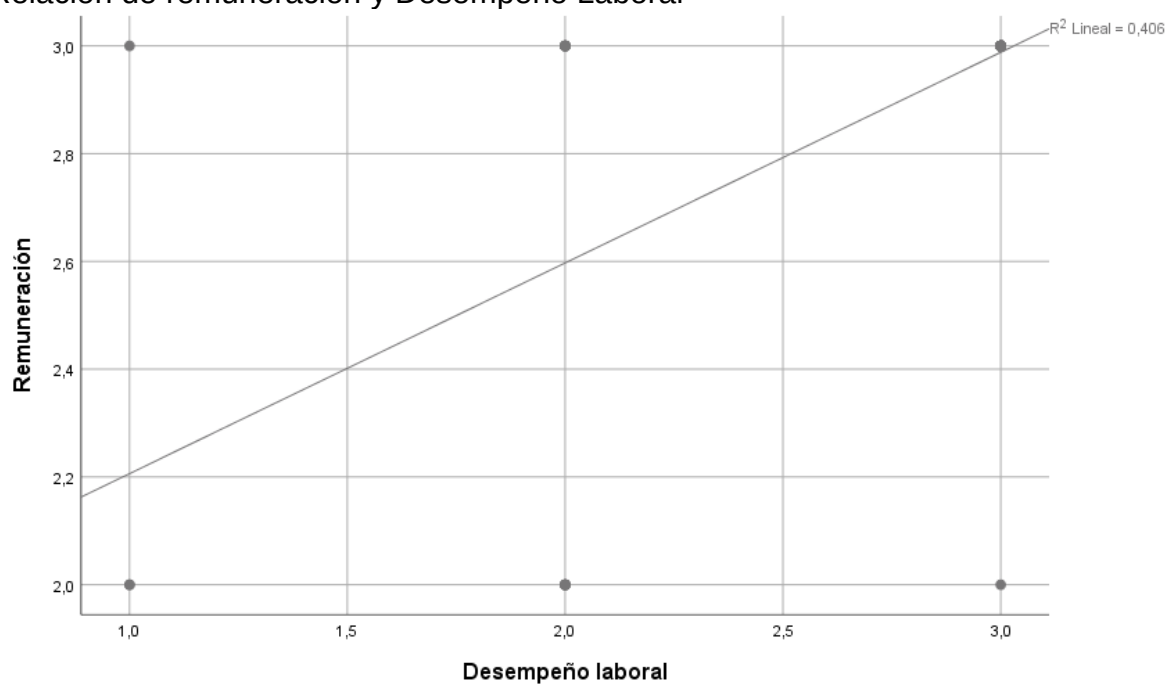
Relación de remuneración y desempeño laboral

		Correlaciones	
		Remuneración	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Remuneración	1	0.641*
			0.000
		132	132
	Desempeño Laboral	0.641*	1
		0.000	
		132	132

Nota: Programa estadístico SPSS 26.

Figura 3

Relación de remuneración y Desempeño Laboral



Nota: Grafico de dispersión de la tabla N°12

INTERPRETACIÓN

Podemos ver en esta tabla que la significancia bilateral es 0.000, lo que significa que el valor p es menor que 0.05. Usando la estadística de Spearman Rho, también podemos ver que el coeficiente de correlación positiva promedio es 0.641. Esto significa que el salario está directamente y significativamente relacionado con el desempeño laboral de los empleados de la Dirección Regional Agraria de Puno, 2025.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Tabla 13

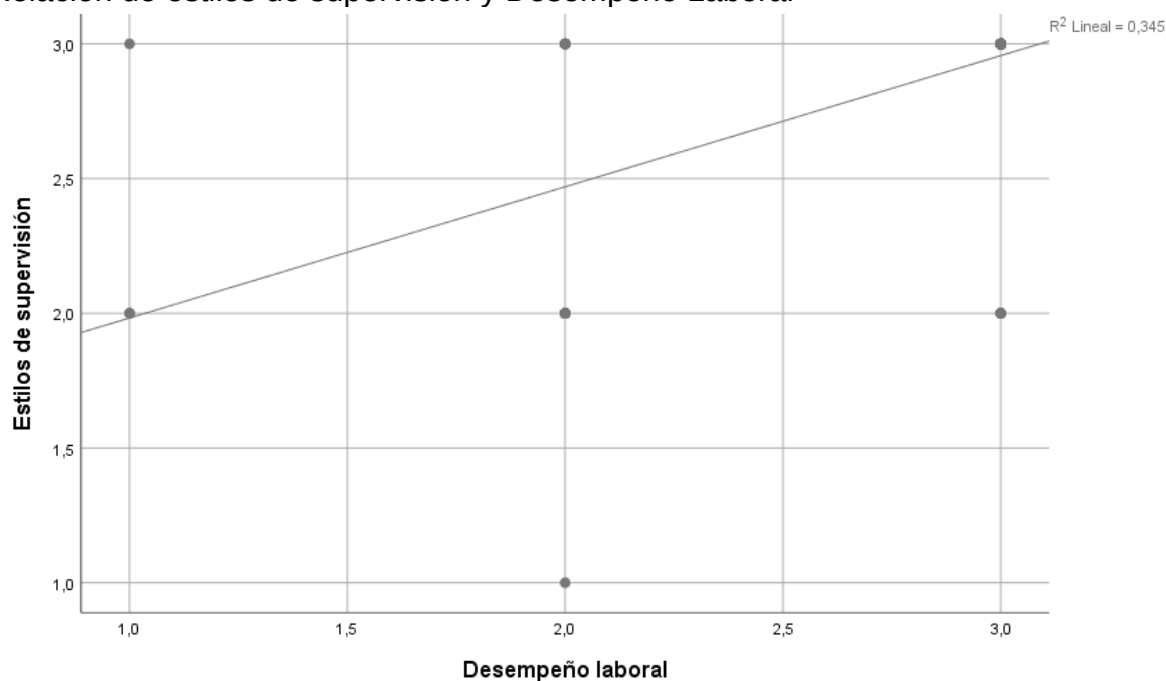
Relación de estilos de supervisión y desempeño laboral

		Correlaciones	
		Estilos de Supervisión	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Estilos de Supervisión	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	0.628*
		N	132
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0.628*
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	132

Nota: Programa estadístico SPSS 26.

Figura 4

Relación de estilos de supervisión y Desempeño Laboral



Nota: Grafico de dispersión de la tabla N°13

INTERPRETACIÓN

Los estilos de supervisión impactan directamente en el desempeño de los empleados en la Dirección Regional Agraria Puno, 2025, como se muestra en la tabla con una significancia bilateral de 0.000 ($p < 0.05$). Además, se calculó un coeficiente de correlación positiva de 0.628 utilizando el método estadístico Rho de Spearman.

OBJETIVO ESPECIFICO 4

Tabla 14

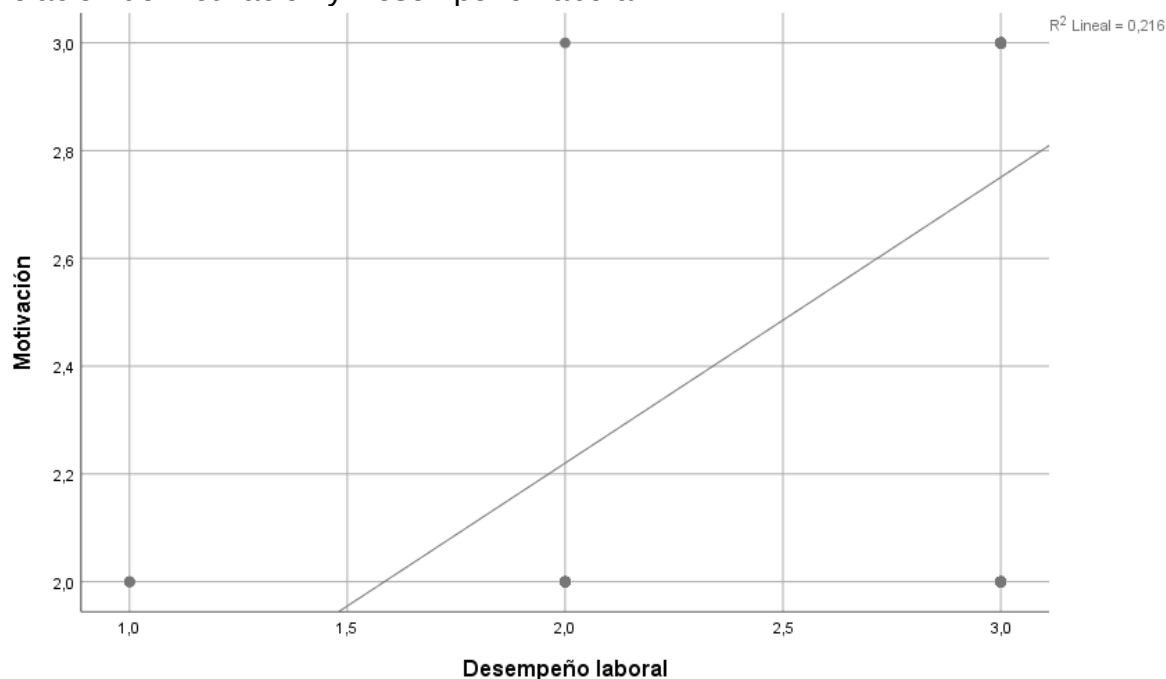
Relación de motivación y desempeño laboral

		Correlaciones		
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	Desempeño Laboral	Motivación
			1	0.485*
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0.485*	1
			0.000	
			132	132

Nota: Programa estadístico SPSS 26.

Figura 5

Relación de Motivación y Desempeño Laboral



Nota: Grafico de dispersión de la tabla N°14



INTERPRETACION

Los coeficientes de correlación, inferiores a 0.485, calculados mediante el estadístico Rho de Spearman, están directamente y significativamente relacionados con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno en 2025, dado que la significancia bilateral es de 0.000, lo que indica un valor $p < 0.05$. Los coeficientes de correlación, inferiores a 0.485, calculados mediante el estadístico Rho de Spearman, están directamente y significativamente relacionados con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno en 2025, dado que la significancia bilateral es de 0.000, lo que indica un valor $p < 0.05$.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Conforme al objetivo general, los resultados del instrumento del estudio indican una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en la Dirección Regional Agraria de Puno 2025, con un valor p de 0.000 y un coeficiente de correlación positiva promedio de $r=0.612$. El estudio de Pachas (2023) reveló una correlación positiva de 0.823, indicando una asociación directa sustancial entre el clima organizacional y el rendimiento laboral ($p<0.05$).

En adición, Fanzo (2021) logró notar una correlación de 0.67 y una relación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral ($p = 0.000$). Además, Segundo (2022) descubrió una relación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral, con un valor p de 0.00. Además, se observó un alto coeficiente de correlación ($r=0.823$).

Por otro lado, Santamaria, (2020) identificó que Existe correlación ($p<0.05$) entre clima organizacional y desempeño laboral. De igual forma, Pereira (2019) encontró que los factores estaban significativamente relacionados entre sí ($p<0,05$). Además, es importante mencionar que Jiménez (2021) ha destacado la evaluación evidente entre el clima organizacional y el rendimiento laboral $p<0.05$.

Barboza et al. (2021) también demostraron el nivel de significancia, como lo evidencia un coeficiente de correlación de 0.733 y un valor p de 0.01, lo que indicó una correlación entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados. El nivel de significancia entre el clima organizacional y el desempeño laboral fue $p=0.01$, y también se demostró un alto coeficiente de correlación ($r=0.733$). En la

misma línea, Chagray et al. (2020) descubrieron un alto coeficiente de correlación de 0.942 y una fuerte correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($p < 0.05$). Además, Medrano (2022) descubrió una correlación directa significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados ($p = 0.01$). En resumen, Collas (2019) identificó una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el valor ($p = 0.000$).

De igual manera, se hace un contraste con las bases teóricas, indicando que las organizaciones modernas otorgan una alta prioridad a encontrar un ambiente de trabajo adecuado porque promueve una mayor satisfacción individual, estabilidad y, como resultado de logros anteriores, una mayor productividad organizacional (PRADA et al., 2020).

Es así que, un clima organizacional positivo se vincula generalmente con un mayor nivel de desempeño laboral, siendo clave para la gestión y la toma de decisiones, ya que proporciona información sobre la efectividad de las estrategias y acciones de la organización (Barradas et al., 2021).

En resumen, un clima organizacional positivo y favorable puede resultar en un aumento en la dedicación, productividad y satisfacción laboral de los empleados. Sin embargo, un clima organizacional deficiente puede resultar en insatisfacción, falta de motivación y falta de compromiso, todos los cuales tienen un efecto perjudicial en el desempeño de los empleados. En consecuencia, un entorno positivo que fomente una comunicación efectiva, un liderazgo adecuado, apoyo, reconocimiento y oportunidades de crecimiento puede promover un mejor desempeño laboral entre los participantes.

Con respecto a los objetivos específicos, se pudo obtener como resultado que las dimensiones como reconocimiento, remuneración, estilos de supervisión y En los subordinados de la Universidad Regional Agraria de Puno en 2025, existe una correlación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral ($p < 0,05$). Estos hallazgos concuerdan con un estudio de Medrano (2022), quien descubrió que cada dimensión del clima organizacional —conocimiento, compensación, estilos de supervisión y motivación— mantiene una relación significativa ($p < 0,05$) con el desempeño de los trabajadores.

En cuanto a las bases teóricas, se puede hacer un contraste con el modelo de Marchant (2005), quien enfatiza estas 4 dimensiones de estudio como parte primordial para mantener un adecuado clima organizacional. En primera instancia, especifica que el reconocimiento incrementa el compromiso laboral de los subordinados, disminuyendo la rotación (Guerrero et al., 2019). Asimismo, el reconocimiento resulta fundamental para el desempeño laboral, ya que cuando los empleados notan que su trabajo es valorado y apreciado, se sienten más motivados y comprometidos.

En segunda instancia, la remuneración forma parte esencial en el desempeño laboral, ya que motiva a los participantes a realizar sus actividades diarias (Guerrero et al., 2019). Una remuneración adecuada puede mantener a los empleados motivados y comprometidos, así como atraer y retener talento.

Por otro lado, un estilo de supervisión adecuado genera una relación positiva entre líder y colaborador, manteniendo una comunicación adecuada y un



desempeño laboral optimo (Guerrero et al., 2019). Un buen líder debe proporcionar retroalimentación constructiva y apoyo adecuado a sus colaboradores.

Finalmente, la motivación es crucial para asegurar que los trabajadores lleven a cabo sus labores de forma gratificante y logren cada meta establecida. Los empleados motivados están dispuestos a poner más empeño y a destinar tiempo y energía a su trabajo.

En resumen, El reconocimiento, la compensación, el estilo de supervisión y la motivación son factores esenciales que afectan el desempeño laboral.. Es fundamental que los empleadores presten atención a estos aspectos y los consideren en la gestión de su equipo para fomentar un alto rendimiento y satisfacción laboral.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el clima organizacional y el ambiente laboral entre los empleados del Departamento Regional de Agricultura de Puno en 2025. El coeficiente de correlación de Spearman fue positivo en 0.6112 y el valor p fue 0.000, que es menor que el umbral de significancia propuesto de 0.05. Por lo tanto, existe una correlación clara y significativa entre el clima organizacional y el desempeño.

SEGUNDA: Al principio, queríamos encontrar un coeficiente de correlación que mostrara cómo el reconocimiento se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de la Dirección Regional de Agricultura de Puno en 2025. Una correlación positiva de 0.544 es indicada por el coeficiente de correlación de Spearman, que tiene un valor p de 0.000, que es menor que el nivel de significancia propuesto de 0.05. En consecuencia, el reconocimiento tiene una correlación distinta y sustancial con el desempeño laboral.

TERCERA: El segundo objetivo específico fue establecer la correlación entre los salarios y el rendimiento laboral de los empleados del Departamento Regional de Agricultura de Puno en 2025. Se registró un coeficiente de correlación de Spearman, Rho , de 0,641, con un nivel de significancia de $p = 0,000$, que es inferior

a 0,05. Por lo tanto, la compensación está directamente y significativamente relacionada con el rendimiento laboral.

CUARTA: Sobre el tercer objetivo específico El objetivo del estudio fue evaluar la relación entre el estilo de supervisión y la productividad laboral de los empleados del Departamento Regional de Agricultura de Puno en 2025. Se halló un coeficiente de correlación positivo de Rho de Spearman = 0,628, con un nivel de significancia propuesto de $p = 0,000 < 0,05$. En consecuencia, existe una relación directa y significativa entre el estilo de supervisión y el desempeño laboral.

QUINTA: Con respecto; el cuarto objetivo específico fue determinar la relación entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Puno en 2025. Se obtuvo un coeficiente de correlación positiva, que fue menor que el coeficiente de Spearman de 0.485, con un valor p de $0.000 < 0.05$ (nivel de significancia sugerido). Hay una relación clara y significativa entre la motivación y el desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se recomienda al director de la Dirección Regional Agraria Puno que promueva una línea de comunicación clara y abierta entre líderes y colaboradores, reconociendo los logros, escuchando activamente y comunicando con claridad los objetivos institucionales. Este enfoque fortalecerá el clima organizacional y contribuirá directamente a mejorar el desempeño laboral.
- SEGUNDA:** Se aconseja al director de la Dirección Regional Agraria Puno organizar talleres de integración, reuniones de equipo y encuentros de confraternidad institucional, donde se destaquen logros individuales y grupales. Esto ayudará a los empleadores a apreciar valorados y causados en sus funciones cotidianas, incrementando su sentido de pertenencia
- TERCERA:** Se recomienda al director de la Dirección Regional Agraria Puno implementar un sistema de remuneración variable basado en metas alcanzadas, desempeño individual y cumplimiento de funciones. Además, se propone revisar periódicamente la política salarial institucional, ajustándola a la realidad económica y al mérito de los colaboradores, comunicando estos cambios de forma clara y transparente.



CUARTA: Se recomienda al director de la Dirección Regional Agraria Puno considerar en adoptar estilos de supervisión flexibles y participativos, ajustados a las necesidades específicas de cada unidad, promoviendo también la capacitación continua de supervisores para adaptar sus métodos de dirección.

QUINTA: Se aconseja al director de la Dirección Regional Agraria Puno diseñar programas de desarrollo profesional, que incluyan mentorías, capacitaciones técnicas, becas internas y oportunidades de ascenso. Además, se deben implementar políticas que fortalezcan el ambiente laboral, como espacios de descanso adecuados, acceso a materiales de trabajo, y reconocimiento a las buenas prácticas.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abrigo-Picon, D. R., & Aliaga-Pacora, A. A. (2023). Acompañamiento pedagógico de los directores y desempeño docente en instituciones educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 12569–12581. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4265
- Arauz, A., Diaz, M., Gonzales, M., & Vasquez, Y. (2018). Evaluación y analisis de los indicadores de motivacion laboral aplicado al personal operativo de restaurantes de comida rapida. *Gente Clave*, 3(1), 16–29. <https://doi.org/http://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/genteclave/article/view/43/83>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metología de la investigación. In *Enfoques Consulting Eirl* (Issue 1). <https://www.researchgate.net/publication/352157132>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis. In *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis*. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- ASCEND. (2021). *Un adecuado clima laboral ayuda a mejorar la productividad empresarial, tras la pandemia COVID-19*.
- Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 92–101. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.166>
- Barradas, M. del R., Rodríguez, J., & Maya, I. (2021). Desempeño organizacional.



Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. *RECAI Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Informática*, 10(28), 1–21.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637968301002%0AEsta>

Bastos, N. (2021). *Clima organizacional* (S. Paul (ed.)).
https://www.google.com.pe/books/edition/Clima_organizacional/ZnBKEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60.
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). *La motivación y desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. 2507(February), 1–9.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385

Carhuancha, I., Nolasco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). Metodología para la investigación holística. In *Uíde*.
[https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodología para la investigación holística.pdf](https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodología%20para%20la%20investigaci%C3%B3n%20hol%C3%ADstica.pdf)

Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la calidad de vida laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 1–11. <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>

Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima



organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), e3297.
<https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>

Chavez, L. (2019). *MTPE plantea cómo aplicar despidos por bajo rendimiento: ¿qué otros cambios laborales propone?*

Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (McGraw-Hill Publishing Co. (ed.); 10º).
<https://www.marcialpons.es/libros/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion/9781456272104/>

Collas, F. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en las fiscalías penales del ministerio público del huancayo. In *Universidad Peruana de Ciencias e Informática*. <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/79>

COMEX. (2019). *Reporte de competitividad global 2019: Mercado Laboral*.

Daza, A., Beltrán, L. de J., & Silva, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1), 65–76.
<https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

Diestra, D. L. T., Amador, E., & Garcia, C. (2023). *Repositorio academico UPC*. 63.
[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/667127/De la Torre_DE.pdf?sequence=17&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/667127/De%20la%20Torre_DE.pdf?sequence=17&isAllowed=y)

Duran-Seguel, I. M., Gallegos, maximiliano E., & Cabezas, D. E. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa



exportadora de alimentos. *Revista Espacios*, 40(40), 1–14.

Fanzo, Z. (2021). *Escuela de Posgrado Escuela de Posgrado*.

Fernandez, B., & Barnuevo, D. (2022). *Aspectos claves para la igualdad en las relaciones laborales del siglo XXI desde una perspectiva multidisciplinar*, 1.^a ed., enero 2022.

https://books.google.com.pe/books?id=5n19EAAAQBAJ&newbks=0&hl=es&source=newbks_fb&redir_esc=y

Franco-López, J. A., Uribe-Gómez, J. A., & Agudelo-Vallejo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15), e1800. <https://doi.org/10.22430/24223182.1800>

Godínez, R., Luna, J. E., & Macías, S. (2019). La lealtad de los colaboradores en una institución educativa privada de nivel superior caso de estudio Celaya, Guanajuato. *Revista Educación*, 43(2), 21. <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i2.29246>

Guerrero, F., Neira, L., & Vásquez, H. (2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(1), 231.

Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z., & Flores, E. (2021). Adoption of e-commerce in the hotel sector: analysis of the websites of the hotels located in the cosmopolitan zone of Asunción - Paraguay. 2019. *Población y Desarrollo*, 27(53), 79–87. <https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2021.027.53.079>

Hernández, C., Rodríguez, M., & Márquez, R. (2017). Influencia del sueldo recibido



en la satisfacción laboral y en el cumplimiento de las actividades asignadas a los trabajadores Cinthia. *Memoria Del XI Congreso de La Red Internacional de Investigadores En Competitividad*, 5(3), 248–253.
<https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/1437>

Hernández, H., Martínez, D., & Cardona, D. (2016). Enfoque basado en procesos como estrategia de dirección para las empresas de transformación. *Saber, Ciencia y Libertad*, 11(1), 141–150. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2016v11n1.499>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2008). Metodología de la investigación: las rutas cuantativa, cualitativa y mixta. In *mcgraw-hill interamericana editores*.

Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional Approaching the organizational climate. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197–209.

Jiménez, N. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Ecuador Fortescue S.A.* 1–123.
[efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31974/1/100_GTH.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31974/1/100_GTH.pdf)

Landázuri, A. (2019). Planteamiento De Objetivos Corporativos Y Su Orientación Para Las Grandes Y Medianas Empresas Como Factores Claves Para El Éxito En Los 6 Últimos Años. *Revista Electrónica Tambara*, 9(53), 732–741.
https://tambara.org/wp-content/uploads/2019/09/5.ObjCorporLandazuri_FINAL.pdf



- Larico-Mamani, E., Machaca-Huancollo, D., Condori-Cari, L., & Apaza-Apaza, K. (2021). Estres laboral Y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras. *Dominio De Las Ciencias*, 7(4), 356–372. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4>
- Madero, S. (2023). Perception of Maslow's hierarchy of needs and its relationship to attract and retain the human talent. *Contaduria y Administracion*, 68(1), 235–259. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>
- Mallma, J. J. (2023). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en una empresa minera. Caso Shougang. *Gestión En El Tercer Milenio*, 26(51), 167–182. <https://doi.org/10.15381/gtm.v26i51.25518>
- Medrano, K. (2022). *Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis Covid-19*.
- Mendoza-Vargas, J. M., Burbano-Pantoja, V. M., & Mendoza-Vargas, H. H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información Tecnológica*, 33(6), 157–166. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000600157>
- Mendoza, J., & Arriola, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057–6073.
- Mezzadri, J. (2021). *La importancia del reconocimiento en las organizaciones. Apuntes para la creación del premio "Maestro de la Neurocirugía."* 35, 172–176.



<https://doi.org/https://doi.org/10.59156/revista.v35i2.165>

Montilla, L., Dávila, K., & Delgado, J. (2021). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015 – 2016. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 1679–1700. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.376

Moreno, S., & Perez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la univer. *Revistas CES Derecho*, 9(1), 13–33. <http://scielo.org.co/pdf/cesd/v9n1/2145-7719-cesd-9-01-13.pdf>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación*. <https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>

OIT. (2019). *La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores*.

Olaz, À., & Ortiz, P. (2022). *Como lograr un buen clima laboral*. https://www.google.com.pe/books/edition/cómo_lograr_un_buen_clima_labora/lryfheaaaqbaj?hl=es-419&gbpv=1

olivera, y., leyva, l., & napan, c. (2021). clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *revista científica de la ucsa*, 8(2), 3–12.

orlando, h., junior, a., & wlamyr, p.-a. (2022). journal of language and linguistic studies impact of the organizational climate on company productivity. *journal of language and linguistic studies*, 18(4), 599–612. www.jlls.org



- Pachas, L. (2023). *Relationship between the organizational climate and the work performance of workers in the District Municipality of Alto Larán, province of Chinchá*. 7(2), 247–269. <http://journalppw.comhttps://orcid.org/0000-0001-5932-039X>
- Paredes, P., & Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 83–95. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n46/2528-7907-rsan-1-46-00081.pdf>
- Parrales-Reyes, J. E., Villao-Reyes, J. M., & Pisco-Suarez, G. E. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Febrero Especial*, 8(1), 177–186. <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Pereira, J. (2019). Clima organizacional para el desempeño laboral. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7510/1/278356-2019-II-GTH.pdf>
- Pérez, M. (2019). La competitividad del Talento Humano en el ámbito empresarial. *Crece Empresarial Journal of Management and Development*, 1(01), 46–57. <https://doi.org/10.25054/25905007.1323>
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28), 1–24.



<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

Pineda, J., Salazar, L., Zaragoza, W., & Silva, G. (2023). Desempeño Laboral.

Revisión literaria. *Commercium Plus*, 5(1), 1–12.

<https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

Pinzón, A. (2019). Reflexión sobre el clima organizacional, la percepción del colaborador y la gestión del talento humano. *Citas*, V, 199–211.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8663049>

Polo, J., Madrid, J., Gómez, L., Muñoz, A., & Millan, A. (2022). *Psicología organizacional y del trabajo*. <https://editorial.uninorte.edu.co/gpd-psicologia-organizacional-y-del-trabajo-9789587893441.html>

Pomirleanu, N., Gustafson, B., & Townsend, J. (2022). Organizational climate in B2B: A systematic literature review and future research directions. *Industrial Marketing Management*, 105, 147–158.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2022.05.016>

Prada, R., Rueda, M. J., & Ocampo, P. C. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Espacios*, 41(45), 57–75.

<https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n45p06>

Pymes, S. (2022). *Un 57% de las empresas a nivel global tuvo un mejor desempeño laboral*.

Rehman, S., Mohamed, R., & Ayoup, H. (2019). The mediating role of organizational capabilities between organizational performance and its determinants. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s40497->



019-0155-5

Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, 39(6).

Santamaria, J. (2020). *colaboradores de la empresa Datapro S . A .* 151.

[https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf)

[Santamaria-Incidencia.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf)

Segundo, S. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de una universidad privada.*

<https://hdl.handle.net/20.500.11818/6780>

Silva, J. (2018). *La gestion y el desarrollo organizacional* (3Ciencias (ed.)).

<https://acortar.link/llxwYB>

Singueza, W., Sarango, C., & Castillo, M. (2019). Estudio sobre la motivación extrínseca en los estudiantes universitarios que cursan estudios a distancia.

Issn, 40(2011), 44.

<https://www.revistaespacios.com/a19v40n44/a19v40n44p19.pdf>

Solana, S., & Omar, A. (2017). Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento

Comportamientos proactivos en el trabajo : una puesta al día Artículo de

Revisión Resumen. *Revista Argentina de Ciencias Del Comportamiento*, 9, 82–

103. <https://www.redalyc.org/pdf/3334/333454618005.pdf>

Soledispa, X., Balladares, M., & Baro, M. (2022). La satisfacción laboral y

desempeño de los empleados de la compañía limitada Walter Landeta “Buseta”

importadora de banano. *Fipcaec*, 7(1), 48–64.



- Solier, R. (2023). Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho. AUTOR: AT-TAWASSUTH: *Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I), 1–19. <http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>
- Sumba, R., & Moreno, P. (2022). Sumba, R. Moreno, P. Villafuerte, N. Sumba, R. Moreno, P. Villafuerte, N. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 234–261. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
- Trasmonte-Rosendo, P. R., & Maldonado-Mosquera, D. (2022). Análisis de la motivación intrínseca y extrínseca del talento humano en las organizaciones escolares. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 4(6), 27–47. <https://doi.org/10.35381/gep.v4i6.36>
- Valencia González, C., & Pinzón Muñoz, C. A. (2021). Colombian Companies Boosting International Trade in the Pacific Alliance. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 50, 186–216.
- Yllesca Ramos, A. G., Córdova García, U., Espíritu Patrocinio, E. M., Buleje Velasquez, N. P., & Gomez Rutti, Y. Y. (2024). Clima organizacional y desempeño docente. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 8(33), 766–775. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i33.760>
- Zangaro, M., & Szlechter, D. (2022). Trabajo y Sociedad Sociología del trabajo- Estudios culturales-Narrativas sociológicas y literarias Reconocimiento y trabajo: una mirada desde el posfordismo 1 Recognition and labour: a glance



from posfordism Reconhecimento e trabalho: uma visão do pós-for. *Sociología Del Trabajo- Estudios Culturales- Narrativas Sociológicas y Literarias*, XXIII, 105–125. www.unse.edu.ar/trabajosociedad

Zela-Pacori, C., Calcina-Cuevas, S., Castillo-Machaca, J., & Campos-Garcia, J. (2021). Desempeño laboral y la calidad de servicio en municipalidades provinciales de Puno, Perú. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 7, 415–426. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2346>



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE LA REGIÓN PUNO, 2025 ENFOQUE: Cuantitativo. MÉTODO: Deductivo. TIPO: Básica. NIVEL: Correlacional. DISEÑO: No Experimental - transversal. POBLACIÓN: 200. MUESTRA: 132. TÉCNICA: Encuesta. INSTRUMENTO: Cuestionario con escala de Likert.					
PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025?	HIPOTESIS GENERAL Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025.	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025	Variable 1: Clima organizacional	D1 Reconocimiento D2 Remuneración D3 Estilos de supervisión D4 Motivación	Reconocimiento por logros Sistema de incentivos Expectativas salariales Equidad entre esfuerzo y pago Trato recibido Comportamiento del supervisor Condiciones de trabajo Oportunidades de desarrollo
PROBLEMA ESPECÍFICO ¿Cuál es la relación entre la dimensión reconocimiento y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025? ¿Cuál es la relación entre la dimensión remuneración y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025? ¿Cuál es la relación entre la dimensión estilo de supervisión y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025? ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025?	HIPÓTESIS ESPECÍFICA Existe relación entre reconocimiento y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025. Existe relación entre remuneración y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025. Existe relación entre estilo de supervisión y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025. Existe relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025.	OBJETIVO ESPECÍFICO Identificar la relación entre la dimensión reconocimiento y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025 Identificar la relación entre la dimensión remuneración y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025 Identificar la relación entre la dimensión estilo de supervisión y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025 Identificar la relación entre la dimensión motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria Puno, 2025	Variable 1: Clima organizacional	D1 Cumplimiento de metas D2 Relaciones interpersonales	Metas cumplidas Efectividad Comunicación asertiva Nivel de cooperación



PROCESAMIENTO DE DATOS

Base de datos modificada tabulada.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 8 de 8 variables

	V1	D1	D2	D3	D4	V2	VD1	VD2	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var
1	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Medio	Alto	Alto										
2	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Alto	Alto	Alto										
3	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bajo	Medio	Alto										
4	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Medio	Alto	Alto										
5	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Medio	Alto	Alto										
6	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Medio	Alto	Alto										
7	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Medio	Alto	Alto										
8	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Alto	Medio	Alto										
9	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Alto	Alto	Alto										
10	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Alto	Alto	Alto										
11	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Medio	Medio	Alto										
12	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Alto	Alto	Alto										
13	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Medio	Alto	Alto										
14	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Medio	Alto	Alto										
15	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Alto	Alto	Alto										
16	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Medio	Medio	Alto										
17	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bajo	Medio	Alto										
18	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Alto	Alto	Alto										
19	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Medio	Alto	Alto										
20	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bajo	Alto	Medio										
21	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Medio	Alto	Alto										
22	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Alto	Alto	Alto										
23	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Alto	Alto	Alto										
24	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Medio	Alto	Alto										
25	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Alto	Alto	Medio										
26	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
27	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										

Vista de datos Vista de variables



Base de datos modificada tabulada.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 8 de 8 variables

	V1	D1	D2	D3	D4	V2	VD1	VD2	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var
28	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
29	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
30	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Medio	Alto										
31	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
32	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
33	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Alto	Alto	Medio										
34	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
35	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
36	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
37	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Medio	Alto										
38	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
39	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
40	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
41	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Alto	Alto	Alto										
42	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
43	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
44	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Alto	Alto	Alto										
45	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Alto	Medio	Medio										
46	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Medio	Alto										
47	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
48	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Medio	Alto										
49	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Medio	Alto										
50	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Medio	Medio										
51	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
52	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
53	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
54	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Procesador está listo Unidad: ON



Base de datos modificada tabulada.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 8 de 8 variables

	V1	D1	D2	D3	D4	V2	VD1	VD2	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var
55	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
56	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
57	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Medio										
58	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Medio										
59	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
60	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Medio										
61	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Medio										
62	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
63	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Medio										
64	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
65	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
66	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
67	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
68	Regular	Regular	Regular	Malo	Bueno	Medio	Alto	Alto										
69	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
70	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
71	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Medio										
72	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Medio										
73	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
74	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
75	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
76	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
77	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
78	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
79	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
80	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										
81	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto										

Vista de datos Vista de variables



Base de datos modificada tabulada.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	Númérico	8	0	Clima organiza...	{1, Malo}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	D1	Númérico	8	0	Reconocimiento	{1, Malo}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	D2	Númérico	8	0	Remuneración	{1, Malo}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	D3	Númérico	8	0	Estilos de supe...	{1, Malo}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	D4	Númérico	8	0	Motivación	{1, Malo}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	V2	Númérico	8	0	Desempeño lab...	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	VD1	Númérico	8	0	Cumplimiento d...	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	VD2	Númérico	8	0	Relaciones inte...	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											

Vista de datos Vista de variables



HOJA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL: ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE LA REGIÓN PUNO, 2025

I. REFERENCIAS

- EXPERTO (Nombres) : Emilio G. ARIZA Chirinos
- PROFESIÓN : Lic. en Administración
- CARGO ACTUAL : Docente
- GRADO ACADÉMICO : Doctor en Administración

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

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

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

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total} / 50 =$ _____

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

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

Lugar y fecha: _____

Sello y firma del experto
DNI N°: 02413157
N° celular: 975 809291



Cuestionario sobre Clima Organizacional y Desempeño laboral

Introducción: Este instrumento de investigación tiene como finalidad recoger información relacionada acerca del tema de estudio titulado **“Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional Agraria de la región Puno, 2025”**. Para ello, se le pide de por favor su participación voluntaria para responder las interrogantes de estudio que se presentan a continuación, considerando que no hay respuesta buena ni mala, marcando con una (x) en el casillero más se adecue a su percepción. De ante mano, se agrade su colaboración.

Confiabilidad: Las respuestas a este cuestionario se usarán solamente a fines académicos y todo se mantendrá en estricta confidencialidad.

Totalment e de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerd o	Totalment e en desacuerd o
5	4	3	2	1

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
	Variable 1: Clima organizacional					
	Reconocimiento	5	4	3	2	1
1	La empresa reconoce mis aportes para el logro de las metas					
2	Los incentivos que me otorga la empresa logran que realice bien mi trabajo					
3	Tengo oportunidad de ascender y progresar en esta organización					
4	La empresa reconoce mi rendimiento, brindándome bonos o incentivos					



Remuneración					
5	Estoy satisfecho con la remuneración pagada actualmente por la empresa				
6	El sueldo que recibo esta de acorde a las funciones que desempeño.				
7	Mis necesidades básicas son satisfechas adecuadamente con el sueldo que recibo				
8	Sé que mi esfuerzo vale la pena y ayudo a alcanzar los objetivos de la empresa.				
Estilos de supervisión					
9	Mi superior fortalece la confianza entre los colaboradores				
10	Mi superior promueve actitudes positivas				
11	Mi jefe directo me da indicaciones de forma respetuosa				
12	La empresa me hace sentir parte de la organización				
Motivación					
13	Las instalaciones de la empresa favorecen mi desempeño				
14	Encuentro en mis actividades diarias oportunidades de mejora				
15	La empresa me da la oportunidad de perfeccionar lo que mejor sé hacer				
16	Las herramientas de trabajo que me brinda la empresa son adecuadas para realizar mis labores				
N°	PREGUNTAS	ESCALA			
	Variable 2:Desempeño laboral				
	Cumplimiento de meta	5	4	3	2 1
17	Me preocupo por conseguir los resultados esperados por mi equipo				
18	Cumplo mis objetivos propuestos por la empresa a tiempo y con la menor cantidad de recursos				
19	Me informan periódicamente sobre el avance de mis metas y logro de mis objetivos				
20	Conozco con claridad mis metas individuales para cada objetivo				
Relaciones interpersonales					
21	Mi opinión es tomada en cuenta en decisiones importantes de la empresa.				
22	Aliento a los miembros del equipo para que se comprometan con el éxito del trabajo grupal, así como su éxito personal.				
23	Puedo recibir y dar sugerencias con facilidad.				
24	Los trabajadores buscan resolver los problemas de forma conjunta y no aislada.				



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 15-01-26

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MARINA LILIANA SOTO COLCA

Dirección: JR. PEDRO VILCAPAZA 157

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70513354

Teléfono: 992 311 468 email: sotomarina75@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Asesor: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES
DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE LA REGIÓN PUNO, 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): Clima, laboral, colaboradores.

¿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

15-01-26

Fecha