



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

INTERNACIONALES



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE FISCALIZACIÓN
TRIBUTARIA, DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE YUNGUYO, 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

BACH. LILIANA MARIBEL MONTOYA HUANCA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

JULIACA – PERÚ

2026



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE FISCALIZACIÓN
TRIBUTARIA, DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE YUNGUYO, 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. LILIANA MARIBEL MONTOYA HUANCA

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

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUENUANCA

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N°056-2026-D-FCA-UANCV-I

Juliaca, 23 de marzo de 2026

VISTOS:

El Expediente N° C-2918, presentado por **LILIANA MARIBEL MONTOYA HUANCA**, quien solicita nominación de jurados, así como la programación de fecha y hora para la sustentación y defensa de la tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE FISCALIZACIÓN TRIBUTARIA, DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGUYO, 2025**, conducente a la obtención del Título profesional de Licenciado(a) en **ANI**; el mismo que ha sido revisado 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, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R;

Y estando, con opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y del Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 28° del citado reglamento;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de investigación (borrador de Tesis), al/ la bachiller **LILIANA MARIBEL MONTOYA HUANCA**, 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. BENIGNO CALLATA QUISPE
- 1er. MIEMBRO : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- 2do. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- ASESOR DE TESIS : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

ARTICULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación, conforme al siguiente detalle:

- Lugar : salón de Grados y Títulos
- Fecha : jueves 09 de abril de 2026
- Hora : 9:00 a. m.

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

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Dir. Inv. (1)
- Jurados (1)
- Interesados (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° 827-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 12 de noviembre 2025

VISTOS:

El Expediente **2025-CU-4183** de fecha 09 de junio de 2025, del **Bach. LILIANA MARIBEL MONTOYA HUANCA**, 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. LILIANA MARIBEL MONTOYA HUANCA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE FISCALIZACIÓN TRIBUTARIA, DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGUYO, 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. ROBBINS FLORES AGUILAR**.

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE FISCALIZACIÓN TRIBUTARIA, DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGUYO, 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. LILIANA MARIBEL MONTOYA HUANCA**, 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. ROBBINS FLORES AGUILAR**.

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
Intendencia (1)
Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Pineda Colquechaca
DIRECTOR



RESOLUCIÓN N° 121-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 06 de mayo de 2025

VISTOS:

El Expediente: **2025-CU-2396** de fecha **23 de abril de 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 **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. LILIANA MARIBEL MONTOYA HUANCA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE FISCALIZACIÓN TRIBUTARIA, DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGUYO, 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 estar 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 DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE FISCALIZACIÓN TRIBUTARIA, DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGUYO, 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. LILIANA MARIBEL MONTOYA HUANCA**, 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
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
Dr. Roberto Páez Calvo
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

DISTRIBUCIÓN:
Decanatura
Intendencia (1)
Archivo FCA (1)
APCV



LILIANA MARIBEL MONTOYA HUANCA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE FISCALIZACIÓN T...

 Trabajos de tesis para ingreso a repositorio

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::13016:596804130

Fecha de entrega

2 jun 2026, 9:21 GMT-5

Fecha de descarga

2 jun 2026, 10:07 GMT-5

Nombre del archivo

T036_73249415_T.docx

Tamaño del archivo

6.1 MB

84 páginas

8858 palabras

54.436 caracteres



24% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

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

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 23%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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



Metadatos complementarios - UANCV



TITULO	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE FISCALIZACIÓN TRIBUTARIA, DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGUYO, 2025	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	LILIANA MARIBEL MONTOYA HUANCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73249415
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-2622-7373
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02426851
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6313-4052
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441



Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Dirección: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGUYO País: Perú Departamento: Puno Provincia: Yunguyo Distrito: Yunguyo Coordenadas: Latitud: -16.24460 Longitud: -69.09305 https://maps.app.goo.gl/VS1dJ8B rueceRK56 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Mayo 2025 – Abril 2026
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 NACIONAL
"MISERICORDIA IN OMNIBUS"
Dr. Leopoldo R. Córdova Carr.
DECANO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo LILIANA MARIBEL MONTOYA HUANCA, identificado con DNI
Nro. 73249415 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 DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB
GERENCIA DE FISCALIZACIÓN TRIBUTARIA, DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
YUNGUYO, 2025

Asesorado por: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

Es un tema original.

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

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

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

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

Juliaca 17 de Abril del 2026


Firma del Asesor (Obligatoria)


Firma (Obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

Consagro este estudio a cada desafío que me ha llevado a superarme y alcanzar este logro académico, a mis compañeros de estudio con quienes compartí retos, ideas y momentos de reflexión, a mi familia por su sostén imperturbable y por transmitirme la importancia del esfuerzo y la constancia a mis mentores académicos por su sapiencia orientadora y por insuflarme el ímpetu de perseverar en la senda del conocimiento explorando el conocimiento, y finalmente a quienes han contribuido en mi desarrollo personal y en mi proceso de aprendizaje.



AGRADECIMIENTOS

Expreso mi más profundo agradecimiento a mi institución educativa, que ha sido un espacio de formación, desafío y crecimiento, permitiéndome alcanzar este logro académico. Agradezco a mis profesores, aquellos que, con su entrega y sabiduría, me orientaron en el camino en el camino del aprendizaje, dejando una huella imborrable en mi formación profesional. Asimismo, extendiendo mi gratitud a mi asesor, cuyo compromiso, paciencia y precisión en cada corrección fueron fundamentales durante la redacción de mi tesis.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema	15
1.2. Delimitación del problema	16
1.3. Formulación del problema	16
1.4. Justificación	17

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.....	19
2.2. Objetivos específicos	19

CAPÍTULO III



MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1.	Antecedentes de la investigación.....	20
3.1.1	Antecedentes Internacionales	20
3.1.2	Antecedentes Nacionales	22
3.1.3	Antecedentes Locales	24
3.2.	Marco teórico.....	26
3.2.1.	Clima Organizacional	26
3.2.2.	Comunicación	27
3.2.3.	Liderazgo	28
3.2.4.	Estructura.....	29
3.2.5.	Motivación	29
3.2.6.	Desempeño Laboral	30
3.2.7.	Condiciones Laborales.....	31
3.2.8.	Trabajo en Equipo.....	31
3.2.9.	Resultados.....	32
3.3.	Marco conceptual.....	32
3.3.1.	Eficiencia	32
3.3.2.	Eficacia	32
3.3.3.	Municipalidad	33
3.3.4.	Salario	33



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1.	Hipótesis General.....	34
4.2.	Hipótesis específica	34
4.3.	Variables	35
4.4.	Operacionalización de variables	36

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1.	Enfoque de la investigación.....	37
5.2.	Métodos aplicados a la investigación	37
5.3.	Tipo de investigación	37
5.4.	Nivel de investigación	37
5.5.	Diseño de investigación.....	37
5.6.	Población y muestra	37
5.6.1.	Población	38
5.6.2.	Muestra	38
5.7.	Técnicas e instrumento	38
5.7.1.	Técnica.....	38
5.7.2.	Instrumento	38
5.8.	Confiabilidad y Validez del instrumento	39



5.8.1. Confiabilidad	39
5.8.2. Validez	39
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos	39
5.10. Contrastación de hipótesis	39

CAPÍTULO VI

RESULTADO Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados	45
6.1.1. Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk	45
6.1.2. Escala de valoración de las correlaciones	45
6.2. Análisis e interpretación de resultados	46
6.3. Discusión de resultados	53
CONCLUSIONES	56
RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
ANEXOS	68



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de variables</i>	36
Tabla 2 <i>Prueba de fiabilidad del instrumento</i>	39
Tabla 3 <i>Contrastación de hipótesis general</i>	40
Tabla 4 <i>Contrastación de hipótesis específica 1</i>	41
Tabla 5 <i>Contrastación de hipótesis específica 2</i>	41
Tabla 6 <i>Contrastación de hipótesis específica 3</i>	43
Tabla 6 <i>Contrastación de hipótesis específica 4</i>	44
Tabla 9 <i>Prueba de Normalidad</i>	45
Tabla 10 <i>Niveles de correlacion</i>	46
Tabla 11 <i>Relación de clima organizacional y desempeño laboral</i>	46
Tabla 12 <i>Relación de comunicación y desempeño laboral</i>	47
Tabla 13 <i>Relación de liderazgo y desempeño laboral</i>	49
Tabla 14 <i>Relación de estructuran y desempeño laboral</i>	50
Tabla 15 <i>Relación de motivacion y desempeño laboral</i>	52



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Relación de Clima Organizacional y Desempeño Laboral</i>	47
Figura 2 <i>Relación de Comunicación y Desempeño Laboral</i>	48
Figura 3 <i>Relación de Liderazgo y Desempeño Laboral</i>	50
Figura 4 <i>Relación de Estructura y Desempeño Laboral</i>	51
Figura 5 <i>Relación de Motivación y Desempeño Laboral</i>	52



RESUMEN

Esta pesquisa examina la vinculación entre el entorno corporativo y el rendimiento ocupacional de los empleados en la Subgerencia de Fiscalización Tributaria de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, durante el año 2025. La finalidad primordial fue establecer la correlación entre ambas dimensiones mediante una aproximación cuantitativa y un diseño correlacional no experimental. La indagación se efectuó con una muestra de 19 integrantes, aplicando un cuestionario de 24 ítems valorados en una escala Likert. La fiabilidad del instrumento se verificó con el coeficiente alfa de Cronbach, alcanzando un 90.7%, lo que evidencia una sobresaliente consistencia interna revelaron una asociación estadísticamente significativa con su coeficiente de 0.806 (80.6%) y un valor p de $0.000 < 0.05$, corroborando la relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Palabras claves: Clima organizacional, Desempeño laboral, Comunicación, Liderazgo, Estructura y Motivación.



ABSTRACT

This research examines the linkage between the corporate environment and the occupational performance of employees in the Sub-Management of Tax Supervision of the Provincial Municipality of Yunguyo, during the year 2025. The primary purpose was to establish the correlation between both dimensions through a quantitative approach and a non-experimental correlational design. The investigation was carried out with a sample of 19 participants, applying a 24-item questionnaire assessed on a Likert scale. The reliability of the instrument was verified using Cronbach's alpha coefficient, reaching 90.7%, which demonstrates outstanding internal consistency. The results revealed a statistically significant association with a coefficient of 0.806 (80.6%) and a p-value of $0.000 < 0.05$, corroborating the positive relationship between organizational climate and job performance.

Keywords: Organizational climate, Job performance, Communication, Leadership, Structure and Motivation



INTRODUCCIÓN

En la contemporaneidad, la eficiencia y productividad de las instituciones se sostienen en gran medida gracias a una adecuada gestión del entorno organizacional el hecho que este genera en la idoneidad funcional del personal. Las organizaciones reconocen la trascendencia de fomentar ámbitos laborales propicios que estimulen la complacencia y la adhesión del cuerpo laboral, circunstancia que posibilita concretar las metas estratégicas con mayor eficacia.

El capital humano constituye un recurso esencial dentro de toda organización, sin importar si pertenece al sector público o privado. En el ámbito de la administración gubernativa, conservar una atmósfera corporativa idónea deviene crucial para garantizar la provisión de atenciones eficaces al poblado, potenciando el rendimiento laboral y disminuyendo factores como el estrés y la falta de motivación.

Para tal fin, la pesquisa se ha configurado en los sucesivos apartados.

- Capítulo I: Desarrollo del enigma y fundamentación.
- Capítulo II: Desarrollo de la indagación, los propósitos cardinales y particulares.
- Capítulo III: Exposición del marco teórico, basamentos conceptuales y antecedentes investigativos.
- Capítulo IV: Planteamiento de la conjetura y estructuración de las dimensiones analíticas.



- Capítulo V: Descripción de la estrategia metodológica implementada, comprendiendo la fiabilidad y la validez del instrumento.
- Capítulo VI: Presentación y debate de los hallazgos obtenidos, culminando con inferencias y recomendaciones.

Este estudio busca aportar información relevante en el perfeccionamiento del entorno corporativo en la esfera pública, promoviendo estrategias que potencien el desempeño laboral y fortalezcan la eficiencia institucional.

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel internacional, el entorno corporativo y el desempeño ocupacional representan elementos claves para la operatividad y perdurabilidad de las corporaciones. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2021), un clima institucional favorable potencia la productividad y la complacencia laboral, mientras que uno adverso incrementa la tensión y la movilidad del personal. Factores como las condiciones laborales y el contexto social resultan esenciales para un rendimiento óptimo.

A nivel nacional, la Agencia Andina (2024) señala que el 86% de los ciudadanos peruanos manifiesta su disposición a abandonar su empleo actual ante un ambiente laboral adverso. Esto indica que el entorno de trabajo bueno fomenta una comunicación efectiva, respeto mutuo y colaboración, los trabajadores se sienten mayormente implicados y complacidos, lo cual se refleja en una superior ejecución. Las organizaciones con altos niveles de productividad, que promueven una cultura de innovación y alcanzan resultados positivos, dedican esfuerzos significativos a optimizar su clima laboral. Estos éxitos se deben a contar con empleados motivados, satisfechos y comprometidos en dar lo mejor de sí para la institución en la que trabajan (El Peruano, 2022).

A nivel local, los gobiernos municipales, caracterizados por su interacción constante con la ciudadanía, precisan de una atmósfera corporativa idónea que auxilie a perfeccionar la valoración comunal de la institución y a fortificar la confiabilidad en la gestión gubernativa. Por otro lado, un entorno laboral desfavorable puede generar conflictos internos, disminuir

el rendimiento de los trabajadores y afectar negativamente la excelencia de las prestaciones brindadas. Por ello, gestionar adecuadamente el ambiente institucional no solo es un recurso para potenciar la productividad, sino además una vía para respalda que las metas institucionales se cumplan y que la ciudadanía reciba un servicio de excelencia.

1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Delimitación espacial

Esta investigación se efectuó en la Sub Gerencia de Fiscalización Tributaria de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, región de Puno, en el suroeste de Perú.

Delimitación social

La pesquisa se centra en los trabajadores de la Sub Gerencia de Fiscalización Tributaria de la Municipalidad Provincial de Yunguyo.

Delimitación temporal

Se llevo a cabo en el año 2025, se realizó la recopilación y el análisis de los datos correspondientes al estudio.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Problema general

- ¿Cuál es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025?

Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación de la comunicación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025?
- ¿Cuál es la relación del liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025?
- ¿Cuál es la relación de la estructura con el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025?
- ¿Cuál es la relación de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025?

1.4. JUSTIFICACIÓN

TEÓRICO

En la actualidad, la indagación sobre la atmósfera institucional y su vínculo con la eficacia ocupacional ha adquirido una significativa trascendencia, particularmente en el ámbito de las entidades estatales. Múltiples estudios académicos han evidenciado la necesidad de examinar cómo el entorno laboral puede incidir directamente en la productividad, la adhesión y la idoneidad funcional de los trabajadores, elementos cruciales para alcanzar las metas organizacionales. Este exámen no solo robustecerá el marco teórico



vigente, sino que también permitirá comprender con mayor precisión y contextualización del entorno institucional influye en la aptitud funcional de los colaboradores en el sector estatal.

PRÁCTICO

La finalidad aplicada de esta pesquisa consiste en examinar de qué modo la atmósfera organizacional repercute en el rendimiento ocupacional de los colaboradores dentro del contexto dentro de las entidades estatales, en vista de la calidad de las prestaciones proporcionadas a la sociedad depende estrechamente de la productividad y la dedicación de la persona. Los resultados obtenidos permitirán comprender esta relación y aportar conocimiento útil para futuras reflexiones y decisiones institucionales.

METODOLÓGICO

En la metodología empleada, se empleará un enfoque cuantitativo, Esto incluirá encuestas estructuradas para evaluar la visión de los empleados acerca del entorno organizacional y su rendimiento ocupacional. El análisis cuantitativo y la lectura crítica de los resultados permitirán establecer vínculos importantes entre las dimensiones estudiadas y formular sugerencias respaldadas por evidencia científica.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la relación de la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025
- Identificar la relación del liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025
- Identificar la relación de la estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025
- Identificar la relación de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1 Antecedentes internacionales

Ramírez & Comas (2023), se descubrió que el entorno corporativo posee una repercusión importante en el desempeño ocupacional, obtuvo valor r de Pearson de 0.713, lo cual evidencia una fuerte correspondencia entre las 2 variables. Los hallazgos, logrados con una muestra de 21 empleados y utilizando un enfoque correlacional, mostraron que la motivación en el trabajo es indispensable para cumplir con los deberes y está influenciada por el entorno institucional. Así, se evidenció cómo el rendimiento de cada colaborador de la I.E. Privada Rosa Cedeño de Granizo está influido por el ámbito organizativo.

Navarrete et al. (2023), los hallazgos demostraron que el trabajo en equipo, la orientación hacia los logros y las vinculaciones humanas poseen una concomitancia positiva significativa con el entorno orgánico, lo que contribuye significativamente a lograr las metas de la institución y optimar la excelencia del servicio otorgado, elementos cruciales para la administración y el progreso de la organización; en este marco, la pesquisa se efectuó en un establecimiento de educación superior con una muestra de cuarenta y cinco trabajadores, con el cometido de escrutar la vinculación entre la complacencia ocupacional y el entorno corporativo, utilizando un instrumento inquisitivo fundamentado en la gradación Likert desde una óptica híbrida

Achote et al. (2022), el estudio mostró que el referente de concomitancia ρ de Spearman, con una cifra de 0,930, evidencia una vinculación trascendente entre las dimensiones, ello evidencia que la atmósfera profesional incide en la productividad operativa



de los integrantes. Dentro de este marco, se estableció que la atmósfera corporativa en la federación atlética de Cotopaxi resulta relativamente favorable en las distintas aristas examinadas, conforme a lo expresado por los integrantes del conjunto.

Aldaz et al. (2022), el estudio, que se efectuó en un plantel académico del cantón salitre durante 2020, empleó un cuestionario avalado por especialistas y aplicado a 40 participantes con un esquema metodológico no experimental de orientación cuantitativa de carácter transversal-correlacional. La confiabilidad de los aparatajes fue constatada a través el coeficiente alfa de Cronbach: para la productividad ocupacional, logró una cifra de 0.827 y para la atmósfera corporativa, uno de 0.853; esto denota una elevada coherencia interna. los hallazgos revelaron un nivel de significación inferior a 0.05, lo cual ratifica que un entorno institucional favorable ejerce un influjo relevante y positivo en la productividad ocupacional, configurando así un nexo evidente y consistente entre estas dos dimensiones.

López (2021), la pesquisa se centró en el área de producción de colchones de una corporación, tratando la conexión dentro del ámbito corporativo y la ejecución ocupacional por medio de una práctica concreta, con esquema metodológico no empírico y perspectiva cuantitativa. la muestra estuvo integrada por 78 operarios escogidos de una colectividad total de 97, quienes respondieron a un cuestionario previamente validado por especialistas y cuya confiabilidad alcanzó un coeficiente alfa de Cronbach de 0,80. el procesamiento analítico realizado en Spss evidenció un grado de significación inferior a 0,05 y una correspondencia positiva de alta magnitud ($r = 0,823$), lo que confirma que una atmósfera corporativa favorable implica de manera continua y sustancial en el rendimiento de los integrantes. En consecuencia, se concluye la imperiosa necesidad de implementar estrategias orientadas a robustecer la motivación, perfeccionar los canales de comunicación, consolidar el liderazgo



y fomentar el trabajo en equipo, con la mira de maximizar el desempeño ocupacional y potenciar los efectos globales de la organización

3.1.2 Antecedentes Nacionales

Cortez (2023), el estudio, que se realizó utilizando un diseño cualitativo, tuvo como finalidad analizar la vinculación entre la atmósfera de la organización y la complacencia ocupacional a partir del examen de artículos teóricos; para ello se emplearon fuentes en línea a través de motores de búsqueda booleanos y términos como "satisfacción", "clima" y "organización". se entiende por atmósfera corporativa a la concepción que se posee de los componentes del entorno ocupacional, los cuales, a través de estrategias preventivas y correctivas, promueven que los empleados estén satisfechos y que se alcancen las metas establecidas por la institución. los artículos analizados corroboraron que hay una conexión significativa entre las dos dimensiones, según la indagación.

Peralta (2023), el propósito de la indagación fue destacar el vínculo entre la complacencia ocupacional y la atmósfera corporativa de los colaboradores del espacio logístico de Petroperú s.a. talara en el año 2022, además de sugerir propuestas que faciliten perfeccionar tanto la productividad como la complacencia laboral y los frutos en general de la empresa. se determinó que la atmósfera corporativa tiene una correlación positiva fuerte con los indicadores de satisfacción laboral, lo cual se manifiesta en un índice de $r=1.000$ y un nivel de significación de $p<0.05$. esto demuestra que un entorno organizacional apropiado influye directamente y de manera significativa en la actuación de los empleados

Pajares (2023), la atmósfera corporativa tiene una correlación positiva trascendente con los indicadores de rendimiento ocupacional, según un estudio hecho en 2023 en el sector

productivo de una compañía que distribuye colchones; se observó un índice de $r = 0.823$ con un nivel de significación de $p < 0.05$. este hallazgo corrobora que un entorno institucional positivo ejerce un efecto inmediato en la productividad de los colaboradores. el estudio, por lo tanto, tiene como propósito destacar esta relación y sugerir consejos concretos para el manejo del clima organizacional. dichas recomendaciones están enfocadas en mejorar el ímpetu, la labor mancomunada y la complacencia ocupacional, lo cual se convierte en un superior rendimiento de los integrantes y un progreso trascendente en los frutos generales de la corporación.

Palma et al. (2023), desde una revision bibliográfico, el artículo de revisión permitió un detallado análisis del comportamiento laboral y del ambiente organizacional en las corporaciones estatales latinoamericanas durante 2023. este se basó en medio centenar de manuscritos científicos, de los cuales el 60% estaban escritos en español y el 40% en inglés. su objetivo principal es aportar a la comunidad científica, enfatizando la importancia de estas variables en las organizaciones actuales y proporcionando un punto de referencia para investigaciones futuras; esto robustece el entendimiento de la realidad organizacional en la zona.

Mimbela (2023), la pesquisa realizada en Konecta, Chiclayo 2022 analizó la vinculación entre la atmósfera corporativa y el rendimiento de los colaboradores, aplicando un cuestionario a 315 participantes bajo una perspectiva cuantitativa, correlacional y no empírica. los hallazgos evidenciaron que tanto la atmósfera corporativa (46%) como el rendimiento laboral (42%) se encontraban en niveles bajos; sin embargo, se identificó una correspondencia positiva trascendente entre uno y otra dimensión ($\rho = 0,632$; $p = 0,000$), lo que confirma que el mejoramiento de la atmósfera corporativa contribuye directamente a



elevar el desempeño ocupacional y, en consecuencia, a potenciar la productividad de la organización.

3.1.3 Antecedentes Locales

Alvares (2024), el objetivo del estudio llevado a cabo en la Municipalidad Provincial de Puno en 2023 fue analizar el vínculo entre la atmósfera corporativa y el rendimiento ocupacional de los colaboradores, empleando una perspectiva numérica, asociativa y transversal. La muestra fue de 250 empleados, los cuales estuvieron evaluados a través de un cuestionario validado para este propósito. Los resultados mostraron que tanto la atmósfera corporativa como el rendimiento ocupacional estaban en un nivel intermedio. esto indica que hay una conexión trascendente y positiva entre las 2 dimensiones, lo cual confirma que un entorno institucional apropiado puede beneficiar la producción de los integrantes y, por consiguiente, la eficacia de la entidad.

Ramos (2024), se efectuó una indagación en la Ugel del Collao Ilave en 2023 que examinó el vínculo entre la productividad del personal administrativo y la atmósfera corporativa, utilizando una muestra de 46 personas con un enfoque transversal, cuantitativo y aplicado. Los resultados pusieron de manifiesto una concordancia positiva entre las dos dimensiones, con coeficientes de Pearson (0.877) y tau-b de Kendall (0.755). esto confirma que un entorno organizacional propicio ayuda en gran medida a aumentar la productividad del personal, lo cual mejora el rendimiento institucional

Molina (2024), en 2023, se llevó a cabo un estudio en la central de cooperativa Minero Metalúrgicas Puno Ltda. que examinó la conexión entre la atmósfera organizacional y la motivación de los integrantes. se utilizó un diseño no empírico transversal con una

perspectiva relacional, deductiva y cuantitativa. la muestra se compuso de 84 empleados, a los cuales se les evaluó con un instrumento de escala Likert que mostró una confiabilidad superior ($\alpha = 0,860$). se observó una correspondencia positiva media ($\rho = 0,593$; $p = 0,000$) entre la atmósfera organizacional y el incentivo. Esto demuestra que el ambiente institucional es trascendente desde el ángulo estadístico y que una atmósfera propicia en la corporación coadyuva notablemente a consolidar el ímpetu ocupacional

Zapana (2024), el estudio efectuado en la municipalidad distrital de Zepita, Puno, en el año 2023 buscó escudriñar la conexión entre la atmósfera organizacional y la competitividad, utilizando un enfoque no experimental, asociativo y cuantitativo. El grupo de muestra estuvo conformado por 92 trabajadores, los cuales contestaron un cuestionario estructurado que contenía 12 ítems. Los resultados mostraron un índice de correspondencia de 0.922, lo que demuestra una correspondencia directa muy fuerte entre las dimensiones, corroborando que un entorno de trabajo positivo aumenta notablemente la competitividad del personal y, por tanto, mejora el rendimiento institucional.

Huanacuni (2024), el propósito del estudio realizado por la I.E. Nuestra Señora del Carmen de Ilave en 2023 fue examinar la correspondencia entre la esfera organizacional y el rendimiento ocupacional de los profesores. una muestra de 65 profesores fue utilizada para realizar una indagación no empírica, cuantitativa y asociativa. Un α de Cronbach de 0.995 ratifica la confiabilidad del recurso y muestra una consistencia interna muy alta. La normalidad de la información fue verificada con la prueba de Kolmogórov-Smirnov en el programa Spss v.25, donde se realizó el análisis del cuestionario. El coeficiente rho de Spearman ($r = 0.929$) mostró una correspondencia favorable muy intensa entre las dimensiones. Se arribó a la conclusión de que un ámbito institucional propicio coadyuva

sustancialmente a que los docentes exhiban una superior eficacia ocupacional, lo cual es fundamental para el éxito en las aulas. Propicio potencia significativamente el desempeño pedagógico de los docentes, constituyéndose en un elemento cardinal para el éxito académico en las aulas.

3.2. MARCO TEÓRICO

3.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

Se centra en el entorno interno que define la percepción colectiva y la atmósfera psicológica dentro de una organización, impactando directamente en la motivación, las interacciones humanas y el desempeño laboral. (Flores & Delgado, 2022) .

Un ambiente organizacional propicio estimula la eficiencia productiva y el agrado de los colaboradores; en contraste, un contexto adverso puede derivar en discrepancias, apatía y menguado desempeño. La atmósfera laboral resulta determinante para la prosperidad institucional, dado que incide rectamente en la conducta y la funcionalidad de los trabajadores Chiavenato (2000) aporta que la atmosfera organizacional se dispone a partir de componentes esenciales como la interacción comunicativa, el ejercicio del liderazgo, la arquitectura estructural de la organización y la dinámica motivacional. La comunicación asegura un flujo claro y efectivo de información, promoviendo cohesión dentro del equipo. El liderazgo influye significativamente, potenciando la colaboración y el compromiso cuando es positivo, o generando tensiones y desmotivación cuando no lo es. La estructura organizativa, que comprende la distribución de roles, tareas y responsabilidades,



contribuye al sentido de orden y equidad entre los trabajadores. La motivación, por su parte, actúa como el motor que induce a los empleados a alcanzar metas y ayudar al éxito organizacional.

Por otro lado, el estilo de liderazgo puede generar un impacto significativo, ya sea positivo, al fomentar la colaboración y el compromiso, o negativo, si causa tensiones o desmotivación. La armazón corporativa, que comprende la repartición de labores, funciones y encargos, aporta al sentimiento de disciplina y justicia entre los trabajadores mientras que la motivación promueve a los trabajadores a alcanzar metas y a favorecer al triunfo de la organización.

Szeinman (2015), destaca que el clima laboral no solo es el ventura o la motivación de los colaboradores. también implica que cada individuo, al desarrollar un vínculo afectivo con la empresa y al percibir apoyo por parte de esta, puede alcanzar un rendimiento sobresaliente en sus labores. En conjunto, estos factores interactúan para formar un entorno favorable para la manufactura y el triunfo de la corporación.

3.2.2. COMUNICACIÓN

Es el componente por el cual los individuos intercambian información, constituyendo un pilar esencial tanto en la dinámica social como en la estructuración de organizaciones. Este proceso abarca la emisión y recepción de mensajes, así como la interpretación de su contenido, desempeñando un papel clave en las interacciones humanas y en la administración de entidades (Chiavenato, 2020).

Narváez (2025), se centra en la comunicación organizacional que comprende los distintos medios y modalidades de interacción dentro de una entidad, institución educativa, empresa, ONG y entidades gubernamentales. Se manifiesta tanto en el intercambio interno entre sus miembros como en la difusión de mensajes hacia el público externo.

3.2.3. LIDERAZGO

Guerra et al. (2023), el liderazgo constituye la facultad de incidir, orientar y estimular a un colectivo humano con el propósito de alcanzar metas compartidas no se restringe exclusivamente al ejercicio de la autoridad formal, también las competencias esenciales como la comunicación estratégica, la capacidad resolutive y la conducción eficaz de equipos de trabajo.

Tipos de liderazgo:

- Liderazgo autocrático: El dirigente adopta resoluciones de manera unilateral, sin considerar la opinión ni la participación del colectivo.
- Liderazgo democrático: Se promueve la participación y el trabajo colaborativo.
- Liderazgo transformacional: Infunde cambios positivos y motiva a los seguidores.
- Liderazgo laissez-faire: Se confiere soberanía absoluta al conjunto, con exigua injerencia del conductor.

Un liderazgo correcto no solo ayuda las condiciones laborales, sino que impacta la obtención y el desarrollo organizacional. La integración de los elementos



humanos es fundamental, pues garantiza la cohesión y el compromiso dentro de la empresa. Además, los líderes deben fomentar un ambiente de confianza y entusiasmo, promoviendo el trabajo colaborativo y la evolución natural de la organización (Parra et al., 2021).

3.2.4. ESTRUCTURA

Narváez (2025), la distribución organizacional es el régimen que define el repartimiento responsabilidades, encargos y relaciones dentro de una institución, permitiendo la coordinación eficiente de sus faenas para conquistar los fines estratégicos

Se compone de elementos como la jerarquía, los departamentos, la organización jerárquica y mecanismos de comunicación interna, que definen el flujo informativo y la dinámica decisoria en el seno de la organización. Una estructura organizacional bien diseñada facilita la eficiencia operativa, mejora la colaboración entre equipos y ayuda al éxito de la organización y entorno competitivo.

La estructura organizacional influye directamente en la competitividad de las Mypes, ya que una adecuada departamentalización, formalización, cadena de mando optimizan su desempeño y fortalecen su posición en el mercado (Blanco et al., 2020).

3.2.5. MOTIVACIÓN

La motivación funciona como un proceso de retroalimentación que impulsa el esfuerzo del trabajador, orientándolo hacia el cumplimiento de objetivos. A su vez, el clima institucional ejerce una influencia directa de las emociones de los colaboradores, por lo que resulta esencial que sea armonioso y estimulante para



favorecer su bienestar y rendimiento. Chiavenato (2009) reafirma que el nivel de motivación del personal está directamente influenciado por el clima organizacional. Cuando este es favorable, se fomenta un entorno donde la satisfacción, el compromiso y la cooperación se fortalecen, impulsando un mayor rendimiento y bienestar en el equipo.

3.2.6. DESEMPEÑO LABORAL

En instituciones se cuenta la competencia de los empleados para efectuar sus obligaciones de manera positiva y eficiente, contribuyendo al acatamiento de las metas de la institución. A lo que añade Velásquez (2025) que cada colaborador representa una inversión valiosa para la institución, su rendimiento debe ser relevante y contribuir significativamente al éxito de la organización.

Robbins & Coulter (2014), el desempeño laboral está profundamente influenciado por condiciones laborales favorables que crean un entorno propicio para que los empleados alcancen su máximo potencial. Estas condiciones incluyen aspectos como un ambiente de trabajo seguro, recursos adecuados y políticas organizacionales claras, que no solo mejoran la motivación individual, sino que también fomentan el trabajo conjunto. La colaboración efectiva entre los colaboradores, impulsada por estas condiciones, permite alcanzar resultados organizacionales más sólidos y ordenados con los objetivos trascendentales de la institución. En esencia, un entorno laboral positivo actúa como un catalizador para el beneficio óptimo de los colaboradores y el éxito de la institución.

3.2.7. CONDICIONES LABORALES

Las condiciones laborales abarcan el ambiente en el que se desarrolla el trabajo, las particularidades del puesto y los elementos relacionados a la salud y seguridad de los colaboradores. Comprenden factores del horario de trabajo, la remuneración, los días de descanso, la proporción lo personal y profesional, la seguridad ocupacional, el entorno físico, la cantidad de tareas asignadas y los aspectos psicosociales. A lo que añade Grisales & Gallego (2020) además, cumplen una función preventiva y reguladora, al establecer medidas que protegen a los empleados frente a riesgos psicosociales y promueven un entorno laboral seguro y saludable.

3.2.8. TRABAJO EN EQUIPO

El trabajo en equipo se entiende como la colaboración organizada entre elementos que poseen distintas habilidades y conocimientos, con el propósito de lograr metas compartidas. Este proceso fomenta una sinergia positiva, ya que permite alcanzar resultados que serían complicados o inalcanzables si se intentaran de forma individual. Ortega (2024) añade que trabajar en equipo es una dinámica colaborativa de los individuos con distintas competencias y perfiles profesionales integran sus esfuerzos para alcanzar objetivos comunes. Este proceso no solo permite potenciar las habilidades individuales a través de la cooperación y la retroalimentación mutua, sino que también mejora el clima laboral, fortifica la cohesión del grupo y siembra un sentido de pertenencia dentro de la institución.

Un equipo efectivo se caracteriza por una comunicación fluida, confianza mutua, compromiso compartido y una coordinación adecuada que permite enfrentar los desafíos con mayor eficacia y creatividad.

3.2.9. RESULTADOS

Los resultados representan la pesquisa obtenida tras el estudio de los datos recolectados en una encuesta de clima laboral. Reflejan las percepciones, opiniones y sugerencias del personal respecto al ambiente organizacional y facultan discernir potencias, ámbitos de perfeccionamiento y carencias dentro de la corporación. Estos resultados son fundamentales para la toma de disposiciones que orientan el desarrollo de acciones concretas dirigidas a optimar el bienestar, la parte y la producción en el entorno laboral. (Ignacio, 2024).

3.3. MARCO CONCEPTUAL

3.3.1. EFICIENCIA

La eficiencia se describe la destreza de una persona, proceso u objeto hacia cumplir sus objetivos de manera óptima. Su significado puede variar según el contexto, ya que puede implicar realizar una tarea con rapidez, utilizando el mínimo de recursos, cometiendo la menor cantidad de errores, o incluso combinando todos estos factores.

3.3.2. EFICACIA

La eficacia es la destreza de una persona, proceso o sistema para alcanzar los objetivos propuestos o generar el resultado esperado. Se concentra en el acatamiento de objetivos sin pensar en los recursos utilizados o el método empleado, es decir, una acción es eficaz cuando logra lo que se pretendía, independientemente de si fue el modo más óptimo o no.



3.3.3. MUNICIPALIDAD

Una municipalidad es una organización autónoma de carácter público que actúa como la representación institucional de un municipio. Forma parte del aparato estatal y colabora en el cumplimiento de sus objetivos. Básicamente, constituye el gobierno local responsable de dirigir y administrar un territorio determinado, ya sea una ciudad, distrito o localidad.

3.3.4. SALARIO

El sueldo es la contraprestación que un trabajador coge por el desempeño de su trabajo. Es una forma de remuneración que alcanza variar en cantidad y tipo de empleo y del acuerdo entre empleador y trabajador.

CAPÍTULO IV HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL

- La relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025, es significativo.

4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- La relación de la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025, es no significativo
- La relación del liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025, es significativo
- La relación de la estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025, es significativo
- La relación de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025, es significativo



4.3. VARIABLES

Variable 1

Clima Organizacional

Dimensiones:

- Comunicación
- Liderazgo
- Estructura
- Motivación

Variable 2

Desempeño Laboral

Dimensiones:

- Condiciones laborales
- Trabajo en equipo
- Resultados

4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Clima Organizacional Según (Chiavenato, 2000) Refiere al conjunto de actitudes de los empleados influenciados con la comunicación, liderazgo, estructura y motivación.	Comunicación	Comunicación interna Canales de comunicación Comunicación externa	
	Liderazgo	Participación Manejo de conflictos Toma de decisiones	
	Estructura	Roles Normas Procedimientos Organización	1. Nunca 2. A veces 3. Pocas veces 4. Casi siempre 5. Siempre
	Motivación	Realización personal Remuneración salarial Incentivos	
Variable 2 Desempeño Laboral Según Robbins & Coulter (2013) el desempeño laboral está influenciado por condiciones laborales favorables que potencian la motivación, el trabajo en equipo que impulsa la colaboración efectiva, en los resultados organizacionales	Condiciones laborales	Ambiente físico Recursos disponibles Estabilidad laboral	
	Trabajo en equipo	Relaciones interpersonales Confianza Colaboración Compromiso	1. Nunca 2. A veces 3. Pocas veces 4. Casi siempre 5. Siempre
	Resultados	Productividad Calidad en el trabajo Cumplimiento de metas Sostenibilidad	

Nota: Según Chiavenato (2000), Según Robbins & Coulter (2013)

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

Se aplicó una perspectiva cuantitativa la cual se fundamenta en la recopilación de información como método para demostrar las hipótesis planteadas. (Hernández, 2014)

5.2. Métodos aplicados a la investigación

Se utilizó el medio deductivo, además denominado como técnica de razonamiento lógico, con el fin de obtener una elucidación precisa y detallada. (Bernal, 2006)

5.3. Tipo de investigación

La pesquisa es de tipo básico sin una aplicación inmediata cuya intención es ampliar el conocimiento. (Hernández, 2014).

5.4. Nivel de investigación

A través del nivel correlacional se identifica y examina el valor de relación existente entre 2 o más dimensiones, tomando como base un texto o muestra específica. (Hernández, 2014).

5.5. Diseño de investigación

La pesquisa no experimental no alterara intencionadamente las variables, limitándose a observar su entorno natural para resultar a su análisis (Hernández, 2014).

5.6. Población y muestra

5.6.1. POBLACIÓN

La población se compuso de los trabajadores de la Sub Gerencia de Fiscalización Tributaria de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, que hace un integral de 19 empleados.

5.6.2. MUESTRA

La muestra corresponde a un diseño no probabilista censal, integrada por los 19 trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización Tributaria de la Municipalidad Provincial de Yunguyo (2025), dado que la colectividad restringida y reducida permitió tomar idéntico número de funcionarios de la totalidad poblacional..

5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTO

5.7.1. TÉCNICA

La técnica de la encuesta es una copelación de información, ya que permite obtener datos precisos de una muestra representativa mediante cuestionarios estructurados.

5.7.2. INSTRUMENTO

Se uso como instrumento un cuestionario estructurado, el cual fue diseñado para recopilar datos relevantes sobre las variables de estudio: clima organizacional y desempeño laboral. Dicho instrumento fue aplicado a una muestra representativa de los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización Tributaria de la Municipalidad Provincial de Yunguyo.

5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

5.8.1. CONFIABILIDAD

En esta pesquisa se empleó el Coeficiente Alfa de Cronbach con el objetivo de evaluar la confiabilidad. Para ello, se realizó un análisis estadístico del programa SPSS, lo que consintió garantizar la precisión y consistencia de los datos obtenidos.

Tabla 2

Prueba de fiabilidad del instrumento

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N de elementos
,907	24

Nota: Estadística de confiabilidad

5.8.2. VALIDEZ

El especialista analizo y verifico los materiales utilizados en las 2 variables, asegurando así la eficacia del instrumento aplicado.

- Dr. Enrique Genaro Apaza Chirinos

5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS

Este estudio se realizó del 01 al 14 de mayo de 2025 y posteriormente se realizó la tabulación de datos utilizando el sistema IBM SPSS v26.

5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

La corroboración de conjeturas se efectuó con el indicador cuantitativo de Tau b de Kendall.

Hipótesis general

Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe relación del clima organizacional y el desempeño laboral.

H₁: Si existe relación del clima organizacional y el desempeño laboral.

Nivel de significancia $\alpha=0.05=5\%$

Tabla 3

		Symmetric Measures			
		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau- b				
N of Valid Cases		,647	,101	6,202	,000
		19			

Contrastación de hipótesis general

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

Decisión

El análisis estadístico reveló un resultado de 0.000 (0.0%), lo que es menor que el Alfa 0.05 (5%). Esto verifica que hay una relación significativa entre el desempeño laboral y el clima organizacional.

Hipótesis específica 1**Planteamiento de hipótesis**

H₀: No existe relación de la comunicación y el desempeño laboral.

H₁: Si existe relación de la comunicación y el desempeño laboral.

Nivel de significancia $\alpha=0.05=5\%$

Tabla 4*Contrastación de hipótesis específica 1*

		Symmetric Measures			
		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau- b	,317	,165	1,919	,055
N of Valid Cases		19			

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

Decisión

De acuerdo con el análisis estadístico tenemos el resultado de 0,055 (5.5%) el que es superior al Alfa 0,05 (5%), concluyendo que no tiene relación entre la variable comunicación con la variable desempeño laboral.

Hipótesis específica 2

Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe relación del liderazgo y el desempeño laboral.

H₁: Si existe relación del liderazgo y el desempeño laboral.

Nivel de significancia $\alpha=0.05=5\%$

Tabla 5*Contrastación de hipótesis específica 2*

		Symmetric Measures			
		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau- b	,580	,114	4,752	,000
N of Valid Cases		19			

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

Decisión

De acuerdo con el análisis estadístico tenemos el resultado de 0,000 (0.0%) el que es inferior al Alfa 0,05 (5%), concluyendo la presencia de una relación entre la variable liderazgo con desempeño laboral.

Hipótesis específica 3

Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe la relación de la estructura y el desempeño laboral.

H₁: SI existe la relación de la estructura y el desempeño laboral.

Nivel de significancia $\alpha=0.05=5\%$

Tabla 6*Contrastación de hipótesis específica 3*

		Symmetric Measures			
		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau- b	,527	,138	3,777	,000
N of Valid Cases		19			

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

Decisión

De acuerdo con el análisis estadístico tenemos el resultado de 0,000 (0.0%) el que es inferior al Alfa 0,05 (5%), concluyendo la presencia de una relación entre la variable estructura con la variable desempeño laboral.

Hipótesis específica 4

Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe la relación de la motivación y el desempeño laboral.

H₁: Si existe la relación de la motivación y el desempeño laboral.

Nivel de significancia $\alpha=0.05=5\%$

Tabla 6*Contrastación de hipótesis específica 4*

		Symmetric Measures			
		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau- b	,443	,110	3,913	,000
N of Valid Cases		19			

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

Decisión

De acuerdo con el análisis estadístico tenemos el resultado de 0,000 (0.0%) el que es inferior al Alfa 0,05 (5%), concluyendo la presencia de una relación entre la variable motivación con la variable desempeño laboral.

CAPÍTULO VI

RESULTADO Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

6.1.1. Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk

Tabla 9
Prueba de Normalidad

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SUMA_CLIMA_ORGA NIZACIONAL	,100	19	,200*	,953	19	,436
SUMA_DESEMPEÑO_ LABORAL	,122	19	,200*	,967	19	,716

Nota: Prueba de normalidad

INTERPRETACIÓN

En la investigación, se identificó la cantidad de datos inferior a 50, lo que llevó a utilizar el estadístico de Shapiro-Wilk. Los datos de significancia conseguidos fueron 0,436 y 0,736, ambos superiores al umbral de 0,05, teniendo como resultado una distribución normal. Como consecuencia, se determinó que la prueba estadística adecuada para el estudio de correlación es Pearson. Para interpretar los resultados obtenidos, se considera pertinente examinar la siguiente tabla.

6.1.2. Escala de valoración de las correlaciones

NIVEL DE CORRELACIÓN

Tabla 10
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

6.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

OBJETIVO GENERAL

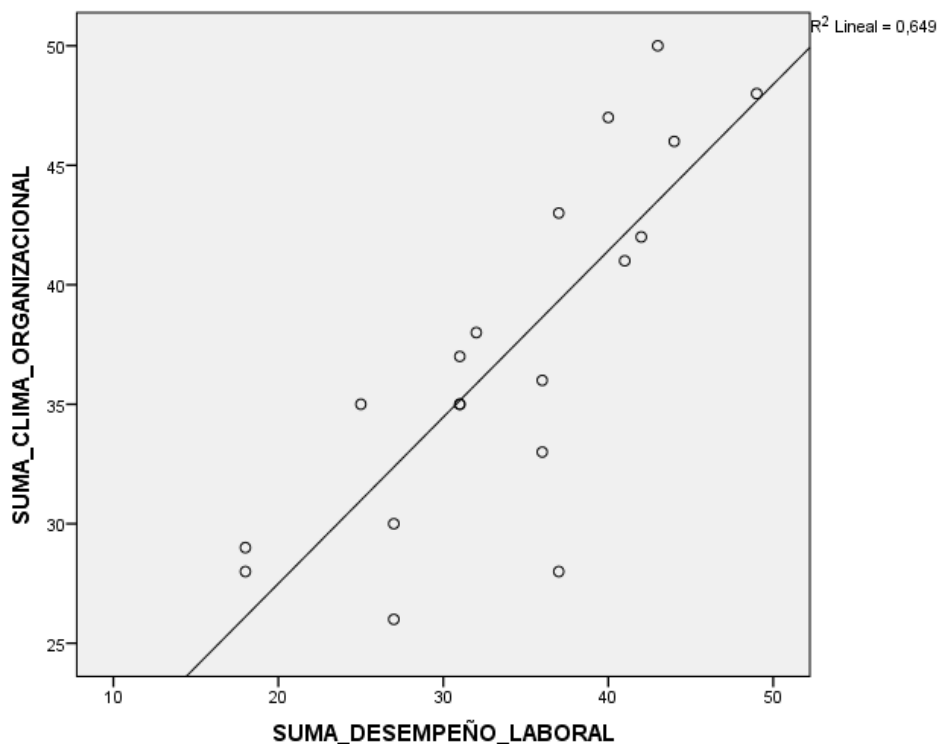
Tabla 11
Relación de clima organizacional y desempeño laboral

Correlations		SUMA_CLIM A_ORGANIZA CIONAL	SUMA_DESE MPENÑO_LAB ORAL
SUMA_CLIMA_ORGANIZACIONAL	Pearson Correlation	1	,806**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	19	19
SUMA_DESEMPEÑO_LABORAL	Pearson Correlation	,806**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	19	19

Nota: Trabajo de campo realizado los días 01 al 14 de mayo del 2025

Figura 1

Relación de Clima Organizacional y Desempeño Laboral



Nota: Gráfico de dispersión de la tabla N°11

INTERPRETACIÓN

En la tabla N°11 y figura N°1, se determina estadísticamente la existencia de una correlación positiva considerable, en un 0,806 (80.6%).

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Tabla 12

Relación de comunicación y desempeño laboral

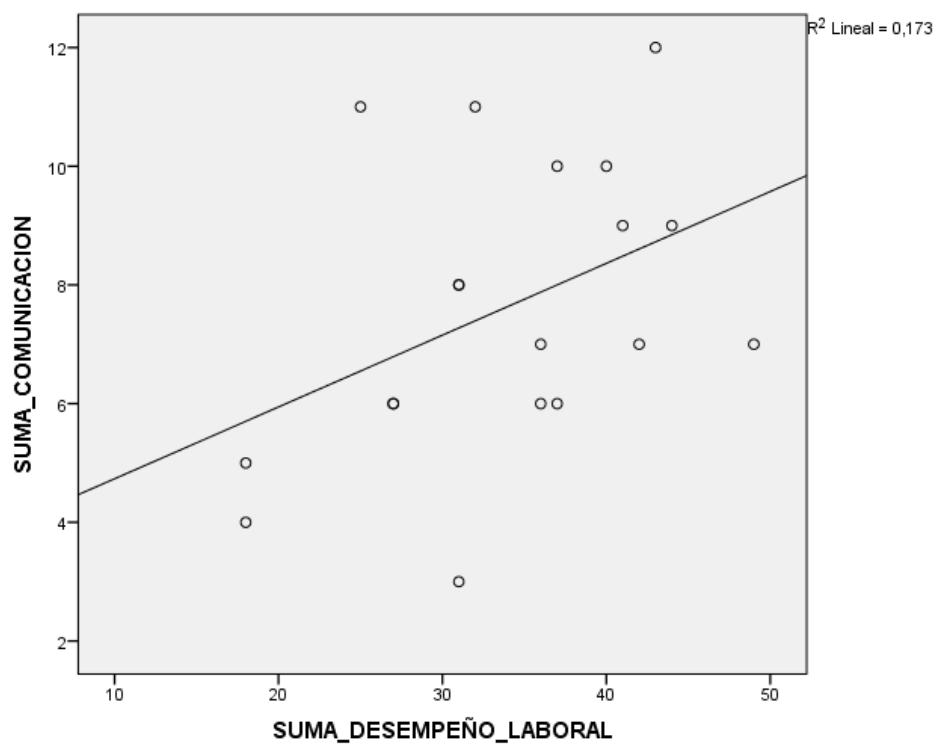
Correlations		SUMA_DESEM	
		SUMA_COMU	PEÑO_LABOR
		NICACION	AL
SUMA_COMUNICACION	Pearson Correlation	1	,416
	Sig. (2-tailed)		,077
	N	19	19
SUMA_DESEMPEÑO_LABORAL	Pearson Correlation	,416	1
	Sig. (2-tailed)	,077	
	N	19	19

Nota: Trabajo de campo realizado los días 01 al 14 de mayo del 2025

Figura 2

Relación de Comunicación y Desempeño Laboral

Nota: Gráfico de dispersión de la tabla N°12





INTERPRETACIÓN

En la tabla N°12 y figura N°2, se determina estadísticamente la existencia de una correlación positiva débil, en un 0,416 (41.6%).

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Tabla 13

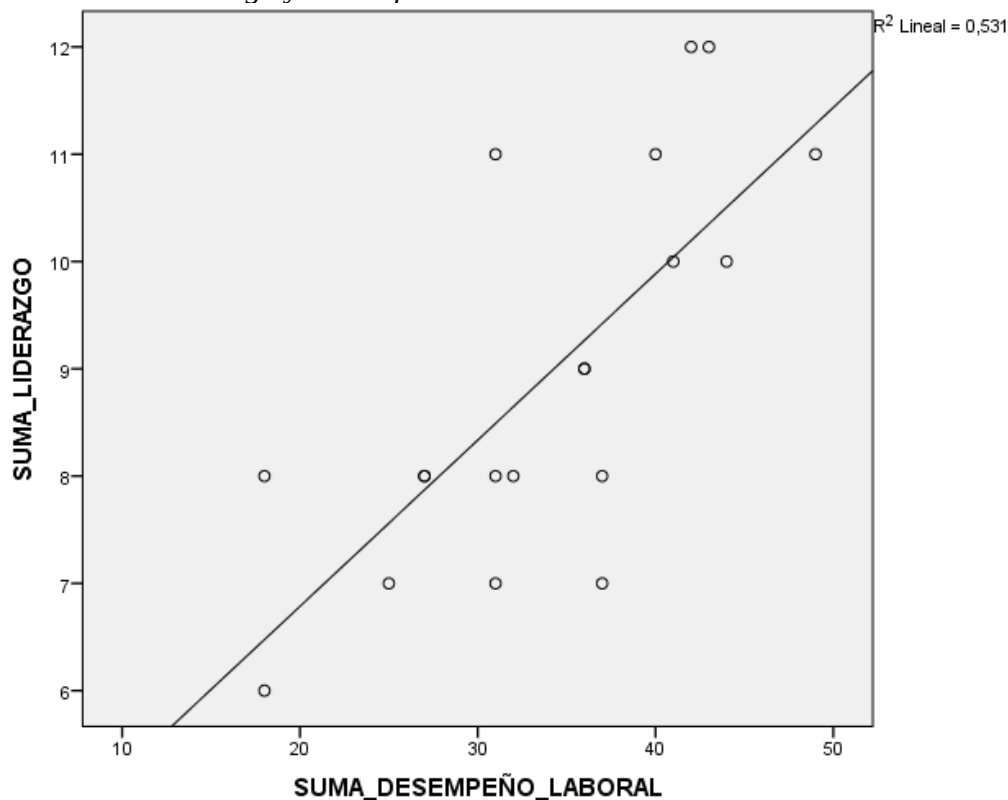
Relación de liderazgo y desempeño laboral

Correlations			
		SUMA_LIDERA ZGO	SUMA_DESEM PEÑO_LABORA L
SUMA_LIDERAZGO	Pearson Correlation	1	,729**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	19	19
SUMA_DESEMPEÑO_LAB ORAL	Pearson Correlation	,729**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	19	19

Nota: Trabajo de campo realizado los días 01 al 14 de mayo del 2025

Figura 3

Relación de Liderazgo y Desempeño Laboral



Nota: Gráfico de dispersión de la tabla N°12

INTERPRETACIÓN

En la tabla N°13 y figura N°3, se determina estadísticamente la existencia de una correlación positiva media, en un 0,729 (72.9%).

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Tabla 14

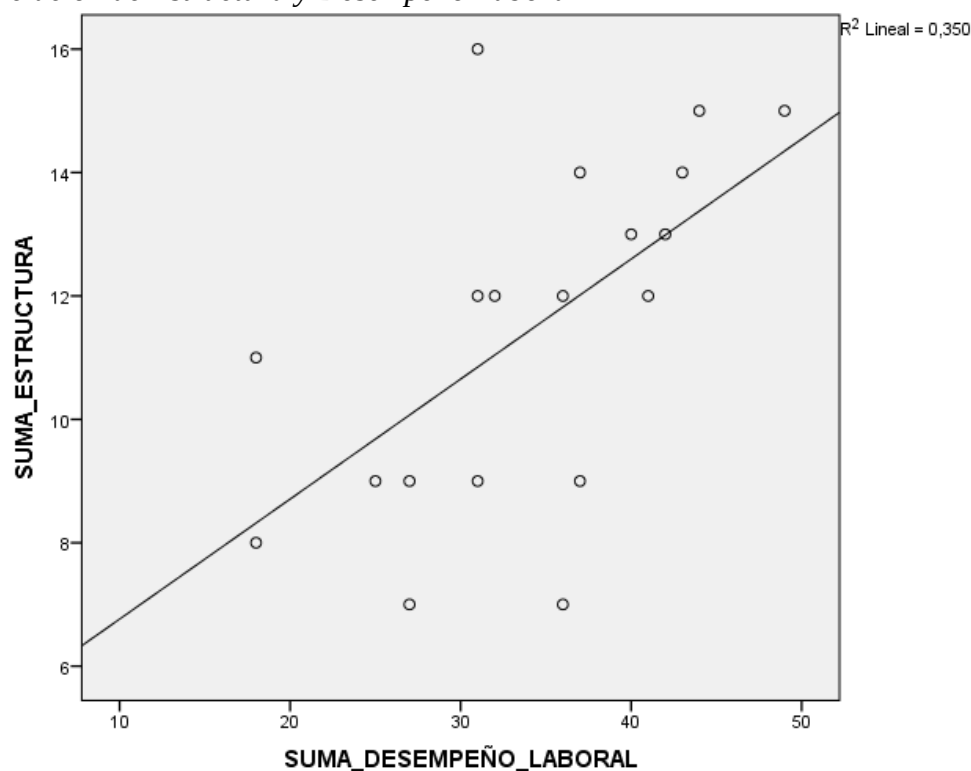
Relación de estructuran y desempeño laboral

Correlations		SUMA_DESE	SUMA_DESE
		MPENÑO_LAB	CTURA
		ORAL	
SUMA_ESTRUCTURA	Pearson Correlation	1	,592**
	Sig. (2-tailed)		,008
	N	19	19
SUMA_DESEMPEÑO_LA	Pearson Correlation	,592**	1
BORAL	Sig. (2-tailed)	,008	
	N	19	19

Nota: Trabajo de campo realizado los días 01 al 14 de mayo del 2025

Figura 4

Relación de Estructura y Desempeño Laboral



Nota: Gráfico de dispersión de la tabla N°12

INTERPRETACIÓN

En la tabla N°14 y figura N°4, se determina estadísticamente la existencia de una correlación positiva media, en un 0,592 (59.2%).

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Tabla 15

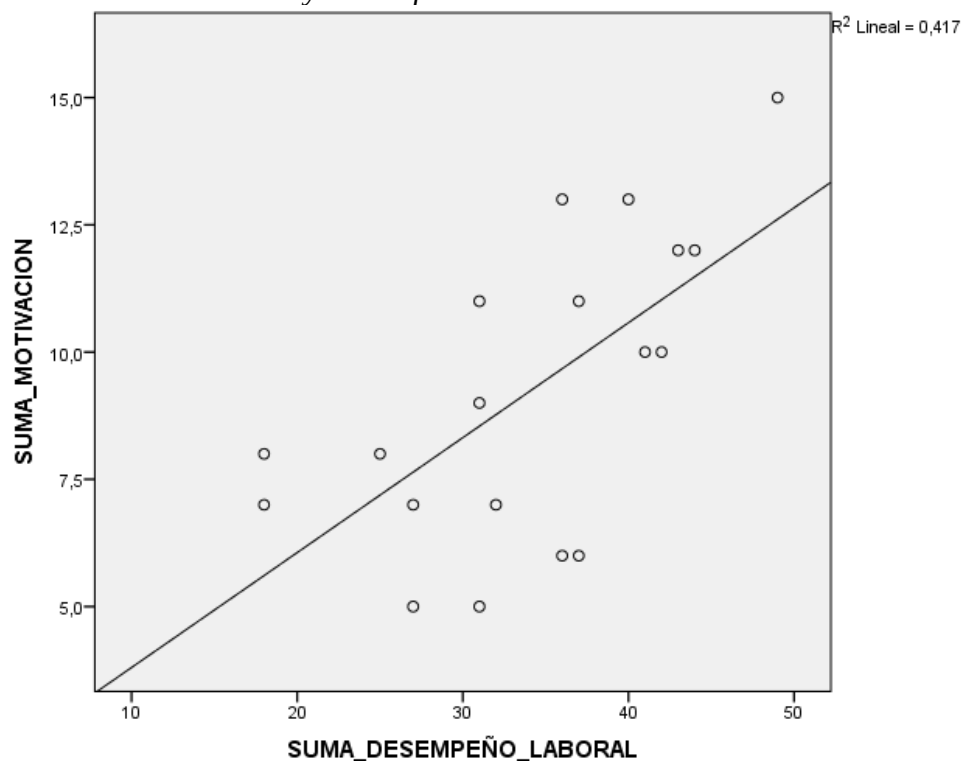
Relación de motivación y desempeño laboral

Correlations		SUMA_MOTI VACION	SUMA_DESE MPEÑO_LAB ORAL
SUMA_MOTIVACION	Pearson Correlation	1	,646**
	Sig. (2-tailed)		,003
	N	19	19
SUMA_DESEMPEÑO_L ABORAL	Pearson Correlation	,646**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	19	19

Nota: Trabajo de campo realizado los días 01 al 14 de mayo del 2025

Figura 5

Relación de Motivación y Desempeño Laboral



Nota: Gráfico de dispersión de la tabla N°15

INTERPRETACIÓN

En la tabla N°15 y figura N°5, se determina estadísticamente la existencia de una correlación positiva media, en un 0,646 (64.6%).

6.3.DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo de la pesquisa realizada en 2025 por la Subgerencia de Fiscalización Tributaria de la Municipalidad Provincial de Yunguyo fue examinar el vínculo de rendimiento laboral y ambiente organizacional. Para asegurar la validez de los resultados, se utilizó el test de Alfa de Cronbach y se logró un índice de 0.9, lo cual indica que el instrumento manejado es muy confiable. Este valor garantiza la estabilidad interna de los datos recolectados y la solidez metodológica del cuestionario, lo que asegura que las conclusiones obtenidas a partir del análisis se basan en información exacta y confiable.

El estudio expuso una correspondencia positiva significativa de 0.806 (80.6%) en el objetivo principal, lo cual está relacionado con la investigación de Ramírez & Comas (2023), que hallaron un valor de r de Pearson de 0.713, corroborando así una tendencia parecida. Asimismo, los hallazgos de Navarrete et al. (2023) muestran que la atmosfera organizacional ayuda significativamente a alcanzar las metas institucionales, optimiza la eficacia del servicio y potencia la utilidad laboral en su totalidad. Por último, la investigación de Achote et al. (2022) respalda estos resultados, mostrando una correlación de 0.930 (93.0%), lo que confirma que la atmosfera organizacional tiene un resultado importante en el beneficio del personal.

La pesquisa de Alvares (2024) evidenció una correlación de 0.642 (64.2%), lo cual muestra que la comunicación tiene un impacto tanto en el mensaje informativo como en la realización de tareas en función de las habilidades del personal. Esta cifra se suma a otra

correlación de 0.416 (41.6%), que evidencia cómo la comunicación afecta de manera directa el desempeño en el trabajo. Estos descubrimientos, por otra parte, tienen relación con la investigación de Peralta (2023), que documentó una correspondencia del 81.6% (0.816) entre el diálogo y la satisfacción en el trabajo. Esto confirma que la interacción efectiva dentro de la institución es un elemento crucial para optimizar el rendimiento y lograr las metas institucionales.

En el ámbito del liderazgo, se encontró una correlación positiva media de 0.729 (72.9%), un hallazgo que guarda relación con la investigación de Huanacuni (2024), quien reportó un valor de 0.914 (91.4%), lo cual demuestra una correspondencia positiva alta. Además, los resultados de Cortez (2023) revelan un valor p de 0.000 (0.0%), ello señala que existe una ligazón numéricamente trascendente entre el parámetro liderazgo y una elevada complacencia ocupacional, la cual es originada por elementos internos.

En el ámbito de la estructura, se encontró una correlación positiva media del 0.592 (59.2%), cifra que coincide con lo expuesto en el estudio de Alvares (2024), quien reportó un valor del 0.679 (67.9%) en la estructura organizacional. Este descubrimiento concuerda con lo publicado por Zapana (2024); no obstante, en su estudio, la relación se determinó con los estándares de rendimiento y se logró una correlación de 0.890 (89.0%). El resultado mencionado demuestra que la eficacia y la utilidad de los colaboradores aumentan cuando tienen objetivos definidos, además de recibir reconocimiento y motivación por parte de sus jefes jerárquicos; esto subraya la relevancia de un ambiente organizacional bien estructurado.

Según la pesquisa de Aldaz et al. (2022), el 55% del personal considera que su motivación en el trabajo es la esperada, mientras que un 7.5% estima que es regular. La falta de oportunidades para crecer profesionalmente a través de cursos y la falta de



compensaciones por años de servicio están vinculadas con estos resultados. Por otro lado, el 37.5% de los encuestados manifiesta que su motivación es notable, lo que demuestra que, a pesar de las restricciones estructurales, hay un grupo con una perspectiva positiva. Este descubrimiento apoya la correlación de 0.646 (64.6 %), lo cual reafirma que la motivación tiene una consecuencia significativa en el rendimiento laboral del personal.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El análisis estadístico mediante el coeficiente Tau-b de Kendall evidencia una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. El valor $p = 0,000$ (0,0 %), inferior al nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ (5 %), confirma la validez de esta asociación. Asimismo, la correlación obtenida de 0,806 (80,6 %), considerada positiva y de magnitud considerable según Pearson, sugiere que un clima organizacional favorable contribuye directamente a un mejor rendimiento laboral de los colaboradores.

SEGUNDA: El análisis estadístico mediante el coeficiente Tau-b de Kendall muestra una relación positiva pero débil entre la comunicación y el desempeño laboral. El valor $p = 0,055$ (5,5 %), superior al nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ (5 %), indica que la asociación no es estadísticamente significativa. La correlación obtenida de 0,416 (41,6 %) refleja una relación positiva de baja magnitud, lo que sugiere que, aunque la comunicación puede contribuir a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, su efecto no resulta concluyente desde el punto de vista estadístico.

TERCERA: El análisis estadístico mediante el coeficiente Tau-b de Kendall evidencia una relación positiva y significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral. El valor $p = 0,000$ (0,0 %), inferior al nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ (5 %), confirma la validez de esta asociación. La correlación obtenida de 0,729 (72,9 %) refleja una relación positiva

de magnitud media, lo que sugiere que el ejercicio de un liderazgo adecuado favorece de manera considerable la mejora en el desempeño de los colaboradores.

CUARTA: El análisis estadístico mediante el coeficiente Tau-b de Kendall revela una relación positiva y significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral. El valor $p = 0,000$ (0,0 %), inferior al nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ (5 %), confirma la validez de esta asociación. La correlación obtenida de 0,592 (59,2 %) refleja una relación positiva de magnitud media, lo que sugiere que una adecuada estructura organizacional contribuye de manera relevante a la mejora del desempeño laboral de los trabajadores.

QUINTA: El análisis estadístico mediante el coeficiente Tau-b de Kendall demuestra una relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral. El valor $p = 0,000$ (0,0 %), inferior al nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ (5 %), confirma la validez de esta asociación. La correlación obtenida de 0,646 (64,6 %) refleja una relación positiva de magnitud media, lo que sugiere que un incremento en la motivación de los colaboradores favorece de manera importante la mejora en su desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se sugiere al Sub Gerente de Fiscalización Tributaria de la Municipalidad Provincial de Yunguyo articule esfuerzos con las áreas pertinentes para poner en marcha iniciativas orientadas a fortificar el sentido de pertenencia de los empleados, con el objetivo de potenciar su rendimiento laboral.

SEGUNDA: Se sugiere al Gerente Municipal implementar mecanismos periódicos de retroalimentación y evaluación de la comunicación interna, con el propósito de identificar posibles barreras, fortalecer la claridad en los mensajes y aseverar que la pesquisa fluya de manera efectiva entre los trabajadores.

TERCERA: Se sugiere al jefe de Recursos Humanos fortalecer las competencias de liderazgo en los niveles jerárquicos mediante capacitaciones y programas de desarrollo, con el objetivo de promover un estilo de liderazgo que motive, oriente y apoye al personal, mejorando así su rendimiento laboral.

CUARTA: Se recomienda al Gerente Municipal examinar y optimizar la distribución organizacional de la Sub Gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, asegurando la distribución clara de ocupaciones, responsabilidades y líneas de autoridad, con el fin de facilitar el flujo de trabajo, mejorar la



coordinación entre áreas y contribuir al aumento del desempeño laboral del trabajador.

QUINTA: Se sugiere al Gerente Municipal en combinación con el jefe de Recursos Humanos efectuar estrategias de reconocimiento, incentivos y oportunidades de desarrollo profesional para los colaboradores de la Sub Gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, con el objetivo de incrementar su motivación, compromiso como resultado optimizar su desempeño laboral.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Achote Caisaguano, M. M., Tunja Castro, D. T., & Montero Reyes, Y. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del talento humano en la Federación Deportiva de Cotopaxi (FDC)*. *Investigación, Tecnología e Innovación*, 14(15), 32–57. <https://doi.org/10.53591/iti.v14i15.1434>
- Aldaz, A., Alvarado, W., Castro, N., & Fajardo, C. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382–1393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Alvares, C. (2024). *La Relación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno Periodo 2023* [Universidad Nacional del Altiplano]. https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/23291/Alvarez_Chino_Cinthia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Andina. (2024). *Puno de exportación: productores de Sandía comercializan 55 toneladas de papayita andina*. Agencia Peruana de Noticias. <https://andina.pe/agencia/noticia-puno-exportacion-productores-sandia-comercializan-55-toneladas-papayita-andina-982522.aspx#:~:text=Productores%20agr%C3%ADcolas%20de%20la%20provincia,exporta%20el%20fruto%20a%20Chile>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. (Segunda ed).
- Blanco, A., Vásquez, A., García, R., & Melamed, E. (2020). Estructura organizacional como determinante competitivo en pequeñas y medianas empresas del sector alimentos. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2). <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i2.32429>



- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta Edición).
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalverto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (J. Mares, Ed.; 3ra ed.).
<http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento humano 3ra ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano* (McGraw-HillPublishingCo., Ed.; 5° Edición).
- Cortez Rodríguez, N. N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 14(27). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668>
- El peruano. (2022, November 17). *Conoce las cinco acciones que mejorarán el clima laboral en tu empresa*. <https://www.elperuano.pe/noticia/197141-conoce-las-cinco-acciones-que-mejoraran-el-clima-laboral-en-tu-empresa>
- Flores, J., & Delgado, J. (2022). Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. *Libro Compilación Resultados de Investigación*, 1(1), 634–647. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2608
- Grisales, M., & gallego, L. (2020). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira*.
<https://repositorio.ucp.edu.co/server/api/core/bitstreams/f8708e61-e717-44f9-a388-06bb9c4e722f/content>



Guerra Pérez, K. A., Guzmán Prince, I., Medina Álvarez, M. Á., & García Treviño, I. L.

(2023). Análisis del Liderazgo y su Influencia en el Clima Organizacional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 6199–6210.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5784

Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación. *mcgraw-hill / interamericana editores, s.a. de c.v*, 6. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.>

Hernández, Fernández y Baptista-Metodología Investigación Científica 6ta ed.pdf

Huanacuni, J. (2024). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen Ilave – 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. Repositorio Institucional UANCV. <https://repositorio.uancv.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b44122f1-67ca-4519-b1dd-613b93095fb0/content>

Ignacio, J. (2024). *Resultados de encuesta de clima laboral: cómo interpretarlos*. SESAME. <https://www.sesamehr.es/blog/gestion-de-equipos/interpretar-encuestas-clima-laboral/>

López, A. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil* [Universidad Politécnica Salesiana Ecuador]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>

Mimbela, J. (2023). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa Konecta, Chiclayo 2022* [Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10692/Mimbela%20Gonzales%20Joanna%20Jacqueline.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Molina, L. (2024). *Motivación y Clima Organizacional de los Trabajadores en la Central de Cooperativas Minero Metalúrgicas de Puno Limitada, 2023* [Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. <https://repositorio.uancv.edu.pe/bitstreams/c6db4b0d-f6c0-41ab-93ce-271ae10dbbdc/download>
- Narváez, M. (2025a). *Comunicación organizacional: Definición, tipos y características*. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/comunicacion-organizacional/>
- Narváez, M. (2025b). *Estructura organizacional: Definición, beneficios y tipos*. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/estructura-organizacional/>
- Navarrete Pilacuán, M. P., Galarraga Montalvo, N. J., Araujo Vílchez, I., Carlos Carmona Graterol, & Morocho Núñez, E. W. (2023). Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 1760–1776. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5434
- Ortega, C. (2024). Valor de mercado: Qué es y cómo se determina. *QuestionPro*. <https://www.questionpro.com/blog/es/valor-de-mercado/>
- Pajares, J. (2023). *Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de producción de una empresa comercializadora de colchones en Lima con enfoque global, 2023* [Universidad Ricardo Palma]. <chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/14ee51c2-77b0-4e8c-bccb-a479e2a2b042/content>
- Palma Campos, J. B., Sangama Torres, C. N., & Pacheco Gonzales, I. B. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en las empresas públicas de Latinoamérica. *Horizonte empresarial*, 10(1), 229–237. <https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2488>



- Parra, M., Rocha, G., & Duran, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35908>
- Peralta, J. (2023). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Área de Logística de la Empresa Petroperú S.A. Talara – 2022* [Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2bb92f9b-c533-462f-9834-36d31cebe181/content>
- Ramírez-Hernández, Y., & Comas-Rodríguez, R. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de las unidades educativas. *CIENCIAMATRIA*, 9(1), 982–1000. <https://doi.org/10.35381/cm.v9i1.1112>
- Ramos, C. (2024). *Clima Organizacional y la Productividad del Personal Administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao Ilave 2023* [Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. <https://repositorio.uancv.edu.pe/bitstreams/a52e648c-6d57-4c59-8fa5-f4739047359a/download>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administracion* (12a edicio). https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2013). *Administración* (Decima Edición). <https://www.ceut.edu.mx/Biblioteca/books/Administraci%C3%B3n/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>
- Szeinman, P. (2015). Los CEO en Perú ya ven al clima organizacional como una variable intangible del negocio. *Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/ceo-peru-ven-clima-organizacional-variable-intangible-negocio-99286-noticia/>



Velásquez, A. (2025). *Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo*. QuestionPro.

<https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>

Zapana, C. (2024). *Relación del Clima Organizacional y la Competitividad de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita-Puno, 2023*. Universidad Andina

Néstor Cáceres Velásquez.



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE FISCALIZACION TRIBUTARIA, DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGUYO, 2025						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
General ¿Cuál es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025?	General Determinar es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025	General La relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025, es significativo	Clima Organizacional Según Chiavenato (2000) Refiere al conjunto de actitudes de los empleados influenciados con la comunicación, liderazgo, estructura y motivación.	Comunicación	1. Comunicación interna 2. Canales de comunicación 3. Comunicación externa	ENFOQUE: Cuantitativo. MÉTODO: Deductivo. TIPO: Básico NIVEL: Correlacional. DISEÑO: No Experimental - transversal. POBLACIÓN: 19 MUESTRA: Censal. TÉCNICA: Encuesta. INSTRUMENTO: Cuestionario con escala de Likert
				Liderazgo	4. Participación 5. Manejo de conflictos 6. Toma de decisiones	
				Estructura	7. Roles 8. Normas 9. Procedimientos 10. Organización	
				Motivación	11. Realización personal 12. Remuneración salarial 13. Incentivos	
Específicos ¿Cuál es la relación de la comunicación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025?	Específicos Identificar la relación de la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025	Específicos La relación de la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025, es significativo	Desempeño Laboral Según Robbins & Coulter (2013) el	Condiciones laborales	14. Ambiente físico 15. Recursos disponibles 16. Estabilidad laboral	



¿Cuál es la relación del liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025? ¿Cuál es la relación de la estructura con el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025? ¿Cuál es la relación de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025?	los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025 Identificar la relación de la estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025 Identificar la relación de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025	La relación del liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025, es significativo La relación de la estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025, es significativo La relación de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Fiscalización Tributaria, de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2025, es significativo	desempeño laboral está influenciado por condiciones laborales favorables que potencian la motivación, el trabajo en equipo que impulsa la colaboración efectiva, en los resultados organizacionales.	Trabajo en equipo	17. Relaciones interpersonales 18. Confianza 19. Colaboración 20. Compromiso
				Resultados	21. Productividad 22. Calidad en el trabajo 23. Cumplimiento de metas 24. Sostenibilidad



MATRIZ DE DATOS

BASE DE DATOS ULTIMO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

ArchivoEditarVerDatosTransformarAnalizarMarketing directoGráficosUtilidadesAmpliacionesVentanaAyuda

</



BASE DE DATOS ULTIMO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
25	SUMA_CO...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
26	SUMA_LID...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
27	SUMA_EST...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
28	SUMA_MO...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
29	SUMA_DE...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
30	SUMA_CLI...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
31											
32											
33											
34											
35											
36											
37											
38											

Vista de datos Vista de variables



INSTRUMENTO



INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



CLIMA ORGANIZACIONAL

Este cuestionario garantiza absoluta confidencialidad. no existen respuestas buenas o malas; lo relevante es recoger su perspectiva personal. por ello, le pedimos que conteste con plena honestidad

1= Nunca 2= A veces 3= Pocas veces 4= Casi siempre 5= Siempre

Nº	Ítems	Nunca (01)	A veces (02)	Pocas veces (03)	Casi siempre (04)	Siempre (05)
COMUNICACIÓN						
01	La comunicación entre los miembros de la institución es clara y efectiva.	1	2	3	4	5
02	Los medios utilizados para el intercambio de información dentro de la institución son eficientes	1	2	3	4	5
03	La institución mantiene una comunicación efectiva con organismos externos y colaboradores.	1	2	3	4	5
LIDERAZGO						
04	¿Se siente motivado/a para participar activamente en las decisiones y actividades de la institución?	1	2	3	4	5
05	Considera que tiene las herramientas necesarias para gestionar y resolver conflictos en su entorno laboral	1	2	3	4	5
06	¿Cree que sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta en los procesos de toma de decisiones de la institución?	1	2	3	4	5



ESTRUCTURA						
07	Los miembros de la institución tienen asignados roles claros y bien definidos dentro de sus funciones	1	2	3	4	5
08	¿Las normas establecidas en la institución son claras, accesibles y se cumplen adecuadamente?	1	2	3	4	5
09	¿Los procedimientos internos facilitan la ejecución eficiente de las actividades institucionales?	1	2	3	4	5
10	¿La estructura organizativa permite una gestión efectiva y coordinada dentro de la institución?	1	2	3	4	5
MOTIVACION						
11	Las actividades que realiza en la institución le permiten desarrollarse profesionalmente y alcanzar sus metas personales	1	2	3	4	5
12	¿Cree que su salario es justo por el trabajo que realiza?	1	2	3	4	5
13	La institución ofrece incentivos adecuados para motivar a sus empleados	1	2	3	4	5



INSTRUMENTO DE INVESTIGACION
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



Cuestionario de DESEMPEÑO LABORAL

Este cuestionario garantiza absoluta confidencialidad. no existen respuestas buenas o malas; lo relevante es recoger su perspectiva personal. por ello, le pedimos que conteste con plena honestidad

Instrucciones:

1= Nunca 2= A veces 3= Pocas veces 4= Casi siempre 5= Siempre

Nº	Ítems	Nunca (01)	A veces (02)	Pocas veces (03)	Casi siempre (04)	Siempre (05)
CONDICIONES LABORALES						
01	¿Considera que su entorno de trabajo es adecuado y cómodo para desempeñar sus funciones?	1	2	3	4	5
02	¿Cuenta con los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente	1	2	3	4	5
03	¿Siente seguridad y estabilidad en su puesto de trabajo dentro de la institución?	1	2	3	4	5
TRABAJO EN EQUIPO						
04	¿Las relaciones entre los miembros del equipo favorecen un ambiente de trabajo positivo?	1	2	3	4	5
05	Existe un alto nivel de confianza entre los colaboradores dentro de la institución	1	2	3	4	5
06	¿Se promueve la colaboración efectiva entre los miembros del equipo para alcanzar objetivos comunes?	1	2	3	4	5
07	Considera que compañeros muestran un compromiso sólido con la institución y sus metas	1	2	3	4	5
RESULTADOS						
08	Realiza su trabajo de manera eficiente	1	2	3	4	5
09	¿La calidad del trabajo realizado cumple con los estándares de la institución?	1	2	3	4	5
10	¿Cumple con los objetivos establecidos?	1	2	3	4	5
11	¿Los resultados obtenidos pueden mantenerse a largo plazo?	1	2	3	4	5



HOJA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

TÍTULO DE TESIS: Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sub Gerencia de Fiscalización Tributaria de la Municipalidad Provincial de Yungay 2025.

REFERENCIAS

- EXPERIO NOMBRE Y APELLIDO
- PROFESION
- CARGO ACTUAL
- GRADO ACADÉMICO

EMILIO G. AGUIRRE CARRERA
Lic. en Administración
Docente Ordinario
Doctor en Administración

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

Coefficiente de valorización porcentual, C= Total/50 = 45

III.OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

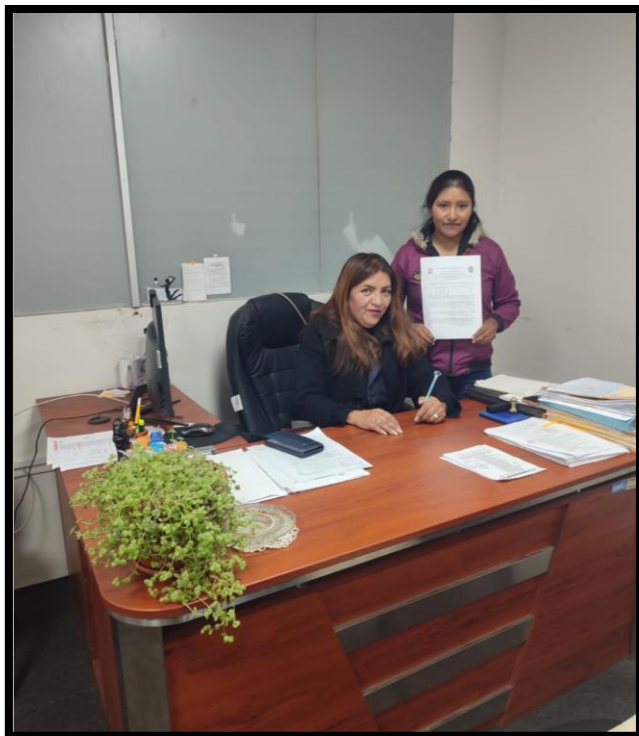
- a) Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$) ☒
- b) desaprobado ($C < 75\% = 0.75$) ☐

Lugar y fecha: 07 mayo del 2025

Firma del experto
DNI N° 02413103
N° de celular 975 289291



EVIDENCIA DE RECOJO DE DATOS





ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital ☒

Fecha de entrega: _____

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: LILIANA MARIBEL MONTOYA HUANCA
Dirección: JR. PEDRO RUIZ GALLO 155 BARRIO LOS ANDES
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 73249415
Teléfono: 915 009 962 email: lilianamontoya512@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. ROBBINS FLORES AGUILAR

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 DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE FISCALIZACIÓN TRIBUTARIA, DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGUYO, 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): Clima organizacional, Desempeño laboral, Comunicación, Liderazgo, Estructura y Motivación.

¿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

17 de Abril del 2026

Fecha