

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



TESIS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURICOCHA,
2019”**

PRESENTADO POR:

BACH. ROMANÍ APÉSTEGUI, HÉCTOR FERNANDO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

ASESOR:

MG. CUMPA LLONTOP, LUIS

ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7493-2658>

DNI: 07247861

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mis padres por su comprensión y sostén; a los catedráticos de la universidad que contribuyeron con su conocimiento para el resultado de mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

Reconozco a los catedráticos de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática, por su dedicación y enseñanza en cada una de los cursos que lleve en la formación profesional de administración y negocios internacionales, el cual me inspiro a ponerme como meta sacar el título profesional.

PRESENTACIÓN

El propósito de este trabajo es determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Distrito de Luricocha en 2019. En este sentido, la organización de este trabajo es la siguiente:

La primera parte es la introducción, que involucra la realidad problemática, planteamientos de problemas, hipótesis, metas, variables de investigación, razones, trabajos previos, teorías relacionadas con el tema y la definición de términos básicos.

La segunda parte describe el método, incluido el tipo y diseño del estudio, la población y las muestras, las técnicas de recolección de datos, la efectividad y confiabilidad de las herramientas, el procesamiento y análisis de datos y los aspectos éticos de la investigación. investigación.

La tercera parte registra los resultados descriptivos, prueba de normalidad y verificación de hipótesis en la investigación. La cuarta parte es la base de la discusión, la quinta parte es para registrar las conclusiones de la investigación y la sexta parte es para registrar las recomendaciones.

Finalmente, tenemos anexos como bibliografía, matriz de consistencia, herramientas utilizadas, base de datos, declaración de autenticidad y autorización de consentimiento de publicación.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PRESENTACIÓN.....	iv
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	xi
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Planteamiento del problema.....	14
1.3. Hipótesis de la investigación.....	14
1.4. Objetivos de la investigación.....	15
1.5. Variables, dimensiones e indicadores.....	16
1.6. Justificación del estudio.....	20
1.7. Antecedentes nacionales e internacionales.....	20
1.8. Marco teórico.....	25
1.9. Definición de términos básicos.....	34
II. MÉTODO.....	38
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	38

2.2.	Población y muestra	40
2.3.	Técnicas para la recolección de datos	40
2.4.	Validez y confiabilidad de instrumentos	41
2.5.	Procesamiento y análisis de los datos	43
2.6.	Aspectos éticos.....	43
III.	RESULTADOS	44
3.1.	Resultados descriptivos	44
3.2.	Prueba de normalidad.....	57
3.3.	Contrastación de hipótesis.....	58
IV.	DISCUSIÓN	69
V.	CONCLUSIONES	75
VI.	RECOMENDACIONES	78
	REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS	80
	ANEXOS	82
	Anexo1. Matriz de consistencia	83
	Anexo 2. Instrumento para la recolección de datos	85
	Anexo 3. Base de datos	88
	Anexo 4. Evidencia de similitud digital	92
	Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio.....	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Operacionalización de la variable clima organizacional</i>	16
Tabla 2	<i>Operacionalización de la variable desempeño laboral</i>	19
Tabla 3	<i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	41
Tabla 4	<i>Prueba de fiabilidad de la prueba piloto por Alfa de Cronbach</i>	42
Tabla 5	<i>Nivel de Clima Organizacional</i>	44
Tabla 6	<i>Nivel de Autonomía en el Clima Organizacional</i>	45
Tabla 7	<i>Nivel de Cohesión en el Clima Organizacional</i>	46
Tabla 8	<i>Nivel de Confianza en el Clima Organizacional</i>	47
Tabla 9	<i>Nivel de Presión en el Clima Organizacional</i>	48
Tabla 10	<i>Nivel de Apoyo en el Clima Organizacional</i>	49
Tabla 11	<i>Nivel de Reconocimiento en el Clima Organizacional</i>	50
Tabla 12	<i>Nivel de Equidad en el Clima Organizacional</i>	51
Tabla 13	<i>Nivel de Innovación en el Clima Organizacional</i>	52
Tabla 14	<i>Nivel de Desempeño Laboral</i>	53
Tabla 15	<i>Nivel de Eficacia en el Desempeño Laboral</i>	54
Tabla 16	<i>Nivel de Economía en el Desempeño Laboral</i>	55
Tabla 17	<i>Nivel de Eficiencia en el Desempeño Laboral</i>	56
Tabla 18	<i>Nivel de Calidad en el Desempeño Laboral</i>	57
Tabla 19	<i>Prueba de normalidad de la prueba</i>	58
Tabla 20	<i>Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: clima organizacional y desempeño laboral</i>	59
Tabla 21	<i>Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Autonomía y desempeño laboral</i>	60
Tabla 22	<i>Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Cohesión y desempeño laboral</i>	61
Tabla 23	<i>Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Confianza y desempeño laboral</i>	62
Tabla 24	<i>Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Presión y desempeño laboral</i>	63

Tabla 25	<i>Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Apoyo y desempeño laboral</i>	64
Tabla 26	<i>Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Reconocimiento y desempeño laboral</i>	66
Tabla 27	<i>Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Equidad y desempeño laboral</i>	67
Tabla 28	<i>Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Innovación y desempeño laboral</i>	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de Clima Organizacional de la municipalidad distrital de Luricocha	44
Figura 2. Nivel de Autonomía de la municipalidad distrital de Luricocha	45

Figura 3. Nivel de Cohesión de la municipalidad distrital de Luricocha	46
Figura 4. Nivel de Confianza de la municipalidad distrital de Luricocha.....	47
Figura 5. Nivel de Presión de la municipalidad distrital de Luricocha	48
Figura 6. Nivel de Apoyo de la municipalidad distrital de Luricocha	49
Figura 7. Nivel de Reconocimiento de la municipalidad distrital de Luricocha	50
Figura 8. Nivel de Equidad de la municipalidad distrital de Luricocha	51
Figura 9. Nivel de Innovación de la municipalidad distrital de Luricocha	52
Figura 10. Nivel de Desempeño Laboral de la municipalidad distrital de Luricocha	53
Figura 11. Nivel de Eficacia de la municipalidad distrital de Luricocha	54
Figura 12. Nivel de Economía de la municipalidad distrital de Luricocha	55
Figura 13. Nivel de Eficiencia de la municipalidad distrital de Luricocha	56
Figura 14. Nivel de Calidad de la municipalidad distrital de Luricocha.....	57

RESUMEN

La presente tesis “El clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luricocha, 2019” investiga determinar la correspondencia en cuanto concierne

al clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el ambiente de la municipalidad distrital de Luricocha.

El mismo que responde a una investigación de alcance correlacional, cuantitativa, y estudio transversal basado en un diseño de investigación no experimental, de una población conformada por 45 trabajadores de dicha municipalidad distrital situada en Luricocha tomando para la presente investigación el total de trabajadores.

El resultado que se ha obtenido mediante el análisis estadístico da cuenta de la relación directa entre el clima organizacional con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019, al obtener como resultado un factor de correlación no paramétrico de “Rho” = 0.692, $p=0.000$. La interpretación del producto del coeficiente de correlación nos permite ver la relación entre las variables, se está dando de manera positiva. Asimismo, el resultado que nos sale para $p=0.000$, se acepta la hipótesis de la investigación, y afirma que mientras más alto sea el nivel de clima organizacional, mayor será el desempeño laboral para ambas partes.

Palabras claves: clima, organizacional, desempeño, laboral, municipalidad, distrital, Luricocha.

ABSTRACT

This thesis "The organizational climate and work performance in the district municipality of Luricocha, 2019" investigates determining the correspondence regarding the

organizational climate and its relationship with work performance in the environment of the district municipality of Luricocha.

The same that responds to an investigation of correlational, quantitative scope, and a cross-sectional study based on a non-experimental research design, of a population made up of 45 workers from said district municipality located in Luricocha, taking the total number of workers for the present investigation.

The result that has been obtained through the statistical analysis shows the direct relationship between the organizational climate and job performance in the district municipality of Luricocha in 2019, by obtaining as a result a non-parametric correlation factor of "Rho" = 0.692, $p = 0.000$. The interpretation of the product of the correlation coefficient allows us to see the relationship between the variables, it is occurring in a positive way. Likewise, the result that comes out for $p = 0.000$, the research hypothesis is accepted, and it states that the higher the level of organizational climate, the higher the job performance for both parties.

Keywords: climate, organizational, performance, labor, municipality, district, Luricocha.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la investigación del clima organizacional se ha incrementado en las diferentes instituciones dándole mayor énfasis en querer determinar qué tan buen clima se

percibe dentro de estos ambientes de trabajo; el cual demuestra que viene cobrando relevancia e importancia en los negocios; hecho que también influye directamente con el desempeño laboral lo cual es importante estudiar su relación.

En tal sentido, la presente tesis parte de la hipótesis de que el clima organizacional se asocia en forma directa con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luricocha teniendo las pruebas positivas de carácter teórico en cuanto a los temas a investigar y demostrar estadísticamente la validez de dicha posible respuesta.

Por esta razón el siguiente trabajo de investigación está compuesta por cinco apartados secuencialmente interconectados por una forma correlativa, además aglomera los parámetros señalados por la Universidad Peruana de Ciencias e Informática en sus diferentes reglamentos. Como primero, tenemos al Capítulo I, el cual está integrado del tema de la problemática de investigación, el cual esta abarcado por; el detalle de la realidad problemática, la formulación de los problemas, la hipótesis, los objetivos, las variables e indicadores, la justificación e importancia de la investigación. Luego en segundo lugar, está el Capítulo II, el cual está formado por: el marco teórico, en la cual nos explica con más detalles los antecedentes, las bases teóricas y la definición de términos. En tercer lugar, tenemos al Capítulo III, donde está incluido la metodología, en este fragmento en el que se menciona: el nivel, tipo y diseño de investigación, la población, muestra, está el Capítulo IV, el cual está formado por: Presentación y análisis de los resultados, donde se presenta los resultados y la constatación de hipótesis, Y en quinto lugar tenemos al Capítulo V, constituido por las conclusiones y recomendaciones.

Por último, lugar se procede a registrar las citas de los libros, artículos, trabajos de investigación y otros; los cuales se pone su respectiva bibliografía y los anexos que fueron utilizados para el presente trabajo de investigación, por otra parte, se muestra la base de datos y los instrumentos utilizados de la evaluación estadístico; los cuales admiten mostrar el trabajo comprometido y riguroso en la presente tesis.

El autor

1.1. Realidad problemática

La municipalidad distrital de Luricocha, una de las tantas instituciones públicas, en las cuales cambian de personal cada vez que asume el poder un nuevo alcalde y esta se da en un periodo de máximo 4 años, asociados principalmente a las retribuciones políticas por apoyos en campaña; lo que genera un caos, insatisfacción y choque de egos entre los trabajadores nombrados, los nuevos gerentes, subgerentes, trabajadores administrativos, de limpieza y seguridad.

Cada vez que entra un nuevo alcalde, acomoda a sus allegados en cargos de confianza, y en puestos administrativos, generando un descontento y desconfianza por parte de los trabajadores nombrados, lo que ocasiona un ambiente laboral tenso porque ellos ya tienen una forma de trabajo y al llegar los nuevos trabajadores y jefes quieren plasmar nuevas ideas de trabajo, lo que genera una contradicción puesto que los que llegan tienen mucho entusiasmo y expectativas de lograr muchos objetivos, pero luego al no encontrar la respuesta esperada por los demás trabajadores se frustran, al observar la realidad con la que tienen que lidiar, lo que a la larga se verá un efecto en el logro de los objetivos, razón de que si logran integrarse harán una buena y exitosa gestión, mientras que si sucediera lo inverso todo el esfuerzo sería en vano.

Del mismo modo se observa que cada gestión entrante tiene una cultura basado en los favores políticos, lo que genera que encomienden puestos y funciones en muchas ocasiones a personas sin el perfil o la experiencia requerida, lo que genera conflictos dentro de la institución entre los trabajadores reflejando en el poco cooperativismo, la no aceptación de órdenes y el descontrol por parte de los jefes, así como la pérdida de respeto a los jefes motivo que los subordinados o colaboradores conocen más del puesto que sus propios jefes, lo que genera un ambiente laboral tenso y en muchas ocasiones un pobre provecho respecto a los objetivos trazados para la organización municipal.

Al ser los trabajos por designación directa y sin concurso, los trabajadores no se comprometen con su institución porque no encuentran el estímulo necesario ni se sienten valorados cada vez que logran un objetivo, lo que se refleja en el mediano plazo en la lentitud de soluciones, la baja productividad, el desánimo de capacitación y la individualización de su trabajo.

Todo lo descrito anteriormente conlleva a que la municipalidad distrital de Luricocha, gestión tras gestión no logre alcanzar sus objetivos planteados al inicio de su

periodo edil, reflejándose en los bajos índices de baja ejecución presupuestaria, descontento popular y baja aceptación de la población hacia sus representantes; por lo que se plantea investigar los problemas asociados a estos síntomas que evitan que la gestión edil de turno sea exitosa.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Problema general.

¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019?

1.2.2. Problemas específicos.

1. ¿De qué manera la autonomía se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019?
2. ¿De qué manera la cohesión se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019?
3. ¿De qué manera la confianza se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019?
4. ¿De qué manera la presión se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019?
5. ¿De qué manera el apoyo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019?
6. ¿De qué manera el reconocimiento se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019?
7. ¿De qué manera la equidad se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019?
8. ¿De qué manera la innovación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019?

1.3. Hipótesis de la investigación

1.3.1. Hipótesis general.

El clima organizacional se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de

los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.

1.3.2. Hipótesis específicas.

1. La autonomía se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.
2. La cohesión se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.
3. La confianza se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.
4. La presión se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.
5. El apoyo se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.
6. El reconocimiento se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.
7. La equidad se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.
8. La innovación se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general.

Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.

1.4.2. Objetivos específicos.

1. Determinar la relación de la autonomía con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.
2. Determinar la relación de la cohesión con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.

3. Determinar la relación de la confianza con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.
4. Determinar la relación de la presión con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.
5. Determinar la relación del apoyo con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.
6. Determinar la relación del reconocimiento con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.
7. Determinar la relación de la equidad con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.
8. Determinar la relación de la innovación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.

1.5. Variables, dimensiones e indicadores

1.5.1. Variable 1: clima organizacional.

Koys & De Cotiis (1991) refieren que el estudio de clima organizacional tiene que ser significativo de percepción, en una medida de dimensiones que describiera las actividades y no podría ser un aspecto de la estructura organizativa o de tareas; es así que logran realizar la descripción de las ocho escalas de Clima Organizacional las cuales las definen como: Autonomía, Cohesión, Equidad, Presión, Innovación, Reconocimiento, Confianza y Apoyo.

Tabla 1

Operacionalización de la variable clima organizacional

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y rango
Autonomía	Decisión	1-2-3	Escala de	Bajo
	Actividad		Likert	Intermedio
	Organización		1= Nunca 2= Casi Nunca 3= Algunas Veces	Alto

Cohesión	Ayuda	4-5-6	4= Casi	Bajo	
			Siempre		
			5= Siempre		
			Escala de Likert		Intermedio
			1= Nunca		Alto
			2= Casi		
			Nunca		
			3= Algunas		
			Veces		
			4= Casi		
Confianza	Coordinación Atención Compromiso	7-8-9	Siempre	Bajo	
			5= Siempre		
			Escala de Likert		Intermedio
			1= Nunca		Alto
			2= Casi		
Nunca					
3= Algunas					
Veces					
4= Casi					
Presión	Tiempo Llamada	10-11-12	Siempre	Bajo	
			5= Siempre		
			Escala de Likert		Intermedio
			1= Nunca		Alto
			2= Casi		
Nunca					
3= Algunas					
Veces					
4= Casi					
Apoyo	Ayuda Interés Respaldo	13-14-15	Siempre	Bajo	
			5= Siempre		
			Escala de Likert		Intermedio
			1= Nunca		Alto
			2= Casi		
Nunca					
3= Algunas					

Reconocimiento	Felicitación	16-17-18	Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre	Escala de Likert 1= Nunca 2= Casi Nunca 3= Algunas Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre	Bajo Intermedio Alto
Equidad	Justa	19-20-21	Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre	Escala de Likert 1= Nunca 2= Casi Nunca 3= Algunas Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre	Bajo Intermedio Alto
Innovación	Promover	22-23-24	Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre	Escala de Likert 1= Nunca 2= Casi Nunca 3= Algunas Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre	Bajo Intermedio Alto

1.5.2. Variable 2: desempeño laboral.

Armijo (2011) refiere que el desempeño logrado por las organizaciones, debe responder no solo al desempeño de sus objetivos (eficacia) sino además a la eficiencia (con un beneficio

pleno de los recursos que se tienen), y la garantía por el cumplimiento de ciertos estándares y perspectivas (calidad). También debe asegurar el manejo de los recursos haya sido con “Economía”, o sea, avalar un uso adecuado de los recursos públicos, a partir de la generación de ahorros, optimización de cobros, etc. Para analizar los indicadores de desempeño laboral se conocen las “3E”: Eficacia, Economía, Eficiencia, agregando el indicador de calidad.

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y rango
Eficacia	Objetivo	1-2-3-4-5-6-7	Escala de Likert	Bajo
	Decisión		1= Nunca	Intermedio
	Crítica		2= Casi Nunca	Alto
	Método		3= Algunas Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre	
Economía	Equipo	8-9-10-11-12-13	Escala de Likert	Bajo
	Presupuesto		1= Nunca	Intermedio
			2= Casi Nunca	Alto
			3= Algunas Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre	
Eficiencia	Insumo	14-15-16-17-18	Escala de Likert	Bajo
	Programa		1= Nunca	Intermedio
	Personal		2= Casi Nunca	Alto
			3= Algunas Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre	
Calidad	Usuario	19-20-21-22	Escala de Likert	Bajo
	Plan de		1= Nunca	Intermedio
	ejecución		2= Casi Nunca	Alto
			3= Algunas Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre	

1.6 Justificación del estudio

El actual estudio se realiza desde un enfoque cuantitativo y Descriptivo-correlacional, teniendo el propósito de establecer la correspondencia de las variables de investigación; como son el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Luricocha. A fin de ver cuantitativamente la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luricocha que son fundamentales para el cumplimiento de las actividades trazadas. En tal sentido, los criterios metodológicos implementados en la presente investigación dan garantía de trabajo objetivo y cuantitativo para su validez. Hecho que luego nos llevará a brindar un aporte con relación a las variables de investigación.

1.7. Antecedentes nacionales e internacionales

1.7.1. Internacionales.

Uría Calderón, Diana Elizabeth (2011). En la tesis que lleva por título “*El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas CÍA. LTDA. De la ciudad de Ambato*”, en el país de Ecuador. La investigación de nivel descriptiva, explicativa y correlacional; utiliza como mecanismo para recolectar la información, la encuesta y cuestionarios a los diferentes actores del negocio, aplicados a una población constituida por 36 personas que estuvo conformada por diferentes servicios administrativos, entre gerencia administrativa, jefe comercial, jefe financiero, jefe de personal y colaboradores. La investigadora concluye que la falta de motivación hacia un trabajo en equipo genera un desanimo para colaborar con los compañeros de labores y en las actividades de la empresa lo que lleva en conclusión en la falta de interés con la organización.

Observamos que esta investigación se centra en el estudio de una compañía en el cual se aborda a la totalidad de colaboradores constituidas por 36 personas de las diferentes áreas comenzando desde la gerencia hasta el último colaborador de la compañía, llegando a la conclusión, que para la existencia de buen desempeño laboral y compromiso con la institución lo esencial es fomentar el trabajo en equipo.

Zans Castellón, Alex Javier (2017). “*Clima organizacional y su incidencia en el*

desempeño laboral de los colaboradores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”, tesis presentada en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. La presente investigación de tipo descriptivo- explicativo; utilizando la técnica por conveniencia, que es un tipo de muestreo no probabilístico aplicados a una población constituida por 88 personas que estuvo conformada por colaboradores de la Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa de la UNAN Managua. El investigador concluye que el liderazgo es ejercido y con poca participación, sin destreza en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo, por lo cual el desempeño laboral es de bajo rendimiento, la toma de decisiones se ejecuta mayoritariamente de forma individual, careciendo de un procedimiento de adiestramiento.

La actual investigación se centra en el análisis de una universidad en el cual se aborda a una muestra de 88 colaboradores constituidas por 88 personas de la Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa de la UNAN Managua, llegando a la conclusión, que para que exista un buen clima organizacional que incida en el desempeño laboral es importante que se practique un liderazgo participativo y un plan de capacitaciones para que los colaboradores se sientan satisfechos de cumplir sus metas sin inconvenientes.

Palomino Bossio, Miryam Judith y Peña Leguia, Rafael Guillermo (2016). *“El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda”*, tesis presentada en la Universidad de Cartagena, Colombia. La investigación de tipo descriptivo y correlacional; utilizando la técnica 360° y se ha estimado que el instrumento presenta un nivel de confiabilidad alto (alfa de Cronbach: 0,89) así como un nivel de consistencia y validez adecuado para las 45 preguntas que posee, que son de respuestas con opción múltiple, utilizando diferentes categorías, aplicados a una población de 97 personas todos colaboradores de la empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda. Los investigadores concluyen que todas aquellas medidas que se tomen desde la gerencia de la empresa con miras a mejorar el clima organizacional en Venoplast Ltda., tendrán repercusiones en el mediano o largo plazo sobre el desempeño laboral de los colaboradores, así mismo, las mejoras en los aspectos puntuales del desempeño tendrán impactos positivos en el desempeño global.

Vemos que la presente investigación se enfoca en el análisis de una empresa en el cual se aborda a la totalidad de colaboradores constituidas por 97 personas desde la

gerencia hasta el último colaborador de la compañía, llegando a la conclusión, que todas las decisiones que se toman en las gerencias tendrán repercusiones en el clima organizacional y por tanto en el desempeño de los colaboradores.

Salcedo Narvaez, Sary Slendy y Lozano Arrieta, Yesica Maria (2015). *“Análisis de los factores determinantes del clima organizacional aplicando el modelo de Litwin y Stinger en dos sucursales de Davivienda en Cartagena durante 2014”*, tesis presentada en la universidad de Cartagena, Colombia. La investigación de tipo descriptivo y explicativo; utilizando las encuestas será procesada empleando, aplicados a una población de 26 personas todos colaboradores de las 2 sucursales del banco. Los investigadores concluyen que la situación observada y descrita en el planteamiento del problema, cuando existen jornadas diferenciadas en las oficinas, y si las edades entre los empleados son muy distintas (jóvenes vs. personas mayores), se presentan climas distintos; si no se toman las medidas adecuadas puede continuar siendo tenso y negativo.

Del trabajo de investigación anterior observamos que se enfoca en el análisis de un banco con dos sucursales en el cual se aborda a la totalidad de colaboradores constituidas por 26 personas, llegando a la conclusión, que la diferencia de edades genera conflictos con el clima organizacional de la institución y en la cual el gerente de las sucursales deben tomar medidas para integrar a todos los colaboradores el cual a mediano o largo plazo mejorará el rendimiento de los empleados y conseguir resultados óptimos para el banco.

Meza Cruz, Eloína (2018). *“Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad Linda Vista, en Chiapas”*, tesis presentada en la Universidad de Montemorelos, México. La investigación de tipo explicativo; utilizando el cuestionario, a una muestra de 100 empleados de la universidad Linda Vista, Chiapas, mediante procedimientos de estadística inferencial de la r de Pearson. La investigadora concluye que la edad del empleado no influye en la percepción de clima laboral y que esta tiene una relación inversa muy débil con el desempeño laboral mientras por el contrario concluye que mientras los colaboradores tengan más años de antigüedad en la empresa tiene mejor percepción del ambiente laboral de trabajo.

Del trabajo de investigación anterior observamos que se enfoca en el análisis de los colaboradores de la universidad Linda Vista, Chiapas en el cual se aborda una muestra de 100 colaboradores constituidas por 135 personas de las diferentes áreas, llegando a la

conclusión, que a mayor antigüedad en el trabajo se percibe mejor el clima organizacional, así como este influirá directamente en el desempeño laboral.

1.7.2. Nacionales.

Quispe Vargas, Edgar (2015) en la tesis de grado que lleva por título “*Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital De Pacucha, Andahuaylas, 2015*” en la Universidad Nacional José María Arguedas, Perú. La mencionada investigación contó de un diseño no experimental, transaccional y correlacional, se desarrolló en una población conformada por 64 trabajadores dependientes de la municipalidad distrital de Pacucha. El investigador concluye que el estudio de la motivación laboral y el desempeño laboral para la municipalidad estudiada tiene una relación muy fuerte, debida a que la motivación tiene una atribución directa en el desempeño del colaborador.

Al estudiar el clima organizacional y el desempeño laboral de una municipalidad el investigador de la tesis se enfocó en los colaboradores dependientes, en la cual llega a la conclusión de que el reconocimiento al desempeño laboral como un factor clave para el logro de los objetivos de la municipalidad, puesto que estos incentivan al mejor ambiente organizacional y trabajo colaborativo entre los colaboradores.

Panta Rivadeneira, Luis Alberto (2015). “*Análisis del clima organizacional y su relación del consorcio educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo*”. Tesis presentada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú. La mencionada investigación contó con un diseño descriptivo, se desarrolló en una población conformada por toda la plana de 25 docentes y utilizó como instrumento la encuesta con escala de Likert. El investigador indica la no existencia de influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo, puesto que las decisiones se toman en los altos directivos de la organización y se distribuyen según función puramente descendente.

El trabajo anterior como observamos se enfocó a investigar una institución educativa privada de nivel superior en el cual tiene otro tipo de enfoque administrativo y en la cual llega a la conclusión de que no es relevante fomentar el clima laboral en la plana docente, puesto que las decisiones se toman en los directivos de la institución y ellos son los que comunican a los docentes para que estos puedan desempeñarse de manera correcta

sin importar el clima laboral, puesto que los docentes cumplen con sus horarios de dictado de clases y no participan de actividades adicionales en el cual se promueva la fidelización con el consorcio educativo.

Simbrón López, María Magdalena (2014). *“Cultura organizacional y su incidencia en el grado de compromiso laboral de los docentes. UNSCH, Ayacucho-2011”*. Tesis presentada en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Perú; La mencionada investigación contó con un diseño no experimental, correlacionar y se desarrolló en una población constituida por 516 docentes de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga y utilizó como instrumento el coeficiente de correlación de Pearson. La investigadora concluye que la cultura organizacional incide directa y significativamente en el grado de compromiso laboral de los docentes ($r_s=0,606$; $p<0,001$).

Se observa que el trabajo se enfoca a estudiar a una universidad pública en el cual mide el grado de relación entre la cultura organizacional y el grado de compromiso laboral de los docentes, encuestando a la población constituida por 516 docentes, concluyendo que existe un lazo muy fuerte entre estas 2 variables puesto que esto genera un mejor ambiente de trabajo el cual se ve reflejado en el compromiso de los docentes para la enseñanza e investigación científica de los mismo con el objetivo de sobresalir entre las instituciones públicas del mismo rubro.

Pastor Guillén, Andrea Paola (2018). *“Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017”*. Tesis presentada en la Universidad San Ignacio de Loyola, Perú; utilizando el tipo de investigación prospectiva, transversal y correlacional de diseño no experimental, realizando el coeficiente de correlación de Spearman aplicados a una muestra de 162 trabajadores que estuvo conformada por colaboradores administrativos de la empresa Peruana de Combustibles (PECSA). El investigador concluye que existe una relación directa entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017.

En la presente investigación se enfoca en el análisis de una empresa en el cual se aborda a una muestra de 162 trabajadores de la empresa Peruana de Combustibles (PECSA), llegando a la conclusión, que para que exista un buen clima organizacional que incida en el desempeño laboral es importante que los trabajadores tengan una percepción

positiva respecto a las funciones que realizan dentro de la empresa y se sienten valorados por el esfuerzo que dan.

Palomino Bautista, Percy y Retamozo Lozano, Reyna (2015). “*Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta - 2015*”. Tesis presentada en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Perú; utilizando el diseño de investigación descriptivo no experimental con técnicas de encuestas y cuestionarios, aplicados a una población de 118 personas todos trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, funcionarios, trabajadores nombrados y contratados de la municipalidad provincial de Huanta. Los investigadores concluyen que estadísticamente queda demostrado que los indicadores de la variable clima organizacional (X) incide significativamente en los indicadores de la variable desempeño laboral (Y), validándose de esta manera la hipótesis general (H) el cual dice que el Clima Organizacional incide significativamente en el desempeño laboral de todos los trabajadores de la municipalidad.

Vemos que la presente investigación se enfoca en el análisis de una municipalidad en el cual se aborda a la totalidad de trabajadores constituidas por 118 personas desde la gerencia hasta el último colaborador de la municipalidad, llegando a la conclusión, que clima organizacional incide directamente en el desempeño laboral de los trabajadores independientemente del tipo de contrato laboral a la cual pertenecen.

1.8. Marco teórico

1.8.1. Clima organizacional

Clima organizacional, estudia tanto la percepción de cada trabajador frente a su entorno de trabajo y de manera grupal como percibe el grupo al trabajador. Koys & De Cotiis (1991) refieren que el estudio de clima organizacional tiene que ser significativo de percepción, en una medida de dimensiones que describiera las actividades y no podría ser un aspecto de la estructura organizativa o de tareas; es así que logran realizar la descripción de las ocho escalas de Clima Organizacional las cuales las definen como: Autonomía, Cohesión, Equidad, Presión, Innovación, Reconocimiento, Confianza y Apoyo.

Tal como se observa es complejo definir en un solo término el concepto de clima organizacional por lo que los autores prefieren dividirlo en escalas o dimensiones.

Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de

manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades. (Chiavenato, 2011, p. 86)

Se hace énfasis a la motivación de los trabajadores ligado al ambiente de trabajo, por lo cual, hace referencia que un agradable lugar de trabajo ayuda al logro de los objetivos. Departamento Administrativo de la Función Pública (2001) refiere como el conjunto de apreciaciones compartidas que los servidores públicos desarrollan en relación con las particularidades de su entidad; tales como las políticas, prácticas y procedimientos; formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.

Es la forma de percibir de los trabajadores acerca de los deberes y obligaciones que tienen con la organización y el grado de compromiso que sienten respecto a ello. Ramos (2011) afirma: “Grado de satisfacción y motivación de los trabajadores, disciplina, ausentismo, comportamiento, puntualidad, permanencia en el trabajo, profesionalidad, amabilidad, comprensión, relaciones de trabajo, respecto a la privacidad y demoras en los servicios” (p.73).

En conclusión, se afirma que en toda organización existe o está presente las características o niveles descritas por los autores antes mencionados, por lo que en toda organización el clima organizacional será motivo de análisis para conocer la influencia tiene en el producto de los objetivos.

1.8.1.1 Autonomía

Autonomía es tomar decisiones propias y sin las influencias del resto, creando nuestras propias reglas. Koys & De Cotiis (1991) afirma: “Es la percepción del trabajador acerca de la autodeterminación y responsabilidad con respecto a procedimientos laborales, metas y prioridades” (p. 273).

Según se observa la autonomía es la percepción de realizar funciones, tomar decisiones, o tener reglas propias sin ser supervisadas por alguien superior y la responsabilidad de las mismas por cumplirlas.

Gobierno de Navarra (2010) afirma: “La Autonomía se refiere a la regulación de

la conducta por normas que surgen del propio individuo. Autonomía es todo aquél que decide conscientemente qué reglas son las que van a seguir su comportamiento” (p.2).

Se basa en la libertad de realizar funciones sin estar supervisados por alguien superior y en la cual cada trabajador es consiente que está cumpliendo sus tareas adecuadamente.

La autonomía es contemplada en su aceptación etimológica, que significa darse normas a sí mismo, la capacidad de autorregularse en los contextos naturales, sociales y culturales en los que la persona se desenvuelva. Por ello, parece obvio que para la valoración se deba tener en cuenta tanto la capacidad de ejecución física de una persona, como su capacidad de decisión. Es decir, la capacidad de autonomía (en el sentido de autogobierno) es tan importante o más que la capacidad de funcionar en la vida diaria. (Álvarez y Macías, 2009, p.186)

En conclusión, se determina que la autonomía es la autodisciplina de cada trabajador por cumplir con las actividades propuestas y lo cual ayuda al mejor desenvolvimiento de la organización.

1.8.1.2 Cohesión

Cohesión es la unión que se tiene entre dos o más objetos u cosas y mediante la cual funcionan como un todo. Koys & De Cotiis (1991) afirma: “Percepción de las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la organización” (p.273).

Según se observa la percepción de los trabajadores frente a sus relaciones sociales y a sus compañeros de trabajo, lo cual hace que la organización se encamine en un solo camino. Lott (1961) menciona que es relacionado al grado de logro de metas y premios proporcionado por el grupo, y ya que el grupo comprende individuos, entonces el atractivo del grupo es de hecho el atractivo de los miembros de grupo.

Se basa en la coalición de los trabajadores de la organización y la relación de encaminar al logro de los objetivos. Robbins y Judge (2009) refieren que es el grado por el cual sus miembros se sienten vinculados unos a otros y quieren permanecer en el grupo.

En conclusión, se determina que la cohesión se basa en el funcionamiento como un todo de las partes que le componen a través de las relaciones sociales entre sus integrantes.

1.8.1.3 Confianza

Confianza es la percepción que tenemos acerca de la determinación o esperanza que algo suceda tal como lo planificamos. Koys & De Cotiis (1991) afirma: “Percepción de la libertad para comunicarse con los superiores, con el fin de tratar temas sensibles y personales con la confidencia absoluta que genera seguridad que esa comunicación no será violada o usada en contra de los miembros” (p.273).

Según se observa la confianza se basa en la seguridad del trabajador respecto a las decisiones de los altos directivos de la organización tendrán resultados. McAllister (1995) señala que es la medida en la que una persona está ansiosa de actuar con base en las palabras, las acciones y las decisiones de otros.

Se centra en la medición de que un trabajador está comprometido en obedecer y actuar según las ordenes de sus superiores. Jovell (2007) menciona que se le atribuye las acepciones de fidelidad, lealtad y fiabilidad, completándose la honestidad, que incluyen significados integrados en las acciones de no mentir y mantener las promesas.

En conclusión, se determina que la confianza no es solo seguir las órdenes de los directivos sino también tener la seguridad que se puede dialogar con ellos, tener en cuenta las opiniones de los trabajadores de la organización y proponer ideas que pueden aportar a las decisiones que ellos tomen.

1.8.1.4 Presión

Presión es la exigencia que se tiene hacia los trabajadores para el logro de los objetivos. Koys & De Cotiis (1991) afirma: “Percepción que existe con respecto a los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de tareas” (p.273).

Según se observa la presión se basa en la exigencia de sobrecargar a los trabajadores para cumplir con los objetivos trazados. Alles (2003) afirma: “Se trata de la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia” (p.209)

En conclusión, se determina que la presión es percepción del trabajador de exigirse al máximo inclusive con sobrecarga laboral con el fin de cumplir con los estándares de desempeño exigidos y finalización de las tareas en los plazos previstos.

1.8.1.5 Apoyo

Apoyo es el sostenimiento y ayuda mutua entre los trabajadores con el fin de lograr o cumplir con los objetivos de la organización. Koys & De Cotiis (1991) afirma: “Percepción que tienen los miembros acerca del respaldo y la tolerancia en el comportamiento dentro de la institución para lo que se tendrá en cuenta el aprendizaje de los errores, por parte del trabajador, sin temor a represalias por parte de sus superiores o compañeros de trabajo” (p.273).

Según se observa el apoyo se basa en seguir la orientación del jefe superior y ayudarse mutuamente entre todos los integrantes para lograr el objetivo o fin. Bravo (1989) afirma que es la interacción que se da entre los trabajadores y en las que se intercambian recursos tanto sociales, como emocionales, instrumentales y recreativos.

Es la ayuda mutua entre los integrantes de una organización en la que interactúan e intercambian diferentes vivencias y experiencias laborales. Ponce, Velásquez, Márquez, López y Bellido (2009) menciona que es un proceso interactivo en donde se obtiene ayuda emocional, instrumental y afectiva, teniendo un efecto preservador sobre la salud y amortiguador del estrés que supone una enfermedad.

En conclusión, se determina que apoyo es el respaldo entre todos los integrantes de la organización y en la cual se tiene la confianza de poder solicitar ayuda a los compañeros de labores para plasmar los deberes y tareas encomendados.

1.8.1.6 Reconocimiento

Reconocimiento es el estímulo que se da a los trabajadores para que sigan cumpliendo de manera eficiente sus labores encomendadas. Koys & De Cotiis (1991) afirma: “Percepción que tienen los miembros de la organización, con respecto a la recompensa que reciben, como consecuencia al aporte positivo en el desarrollo de la organización” (p.273).

Según se observa el reconocimiento es darle al trabajador recompensas para mantener su compromiso y mejorar sus resultados dentro de la organización. Bowen (2000) menciona que son las destrezas diseñadas para premiar y/o felicitar a los colaboradores buscando reforzar comportamientos y conductas positivas que se organicen respecto a la estrategia de su empresa y orientadas a incrementar la productividad.

En conclusión, se determina que reconocimiento es la recompensa con la cual se

estimula la productividad de los trabajadores y hace que cada uno de ellos se exija cada vez más para ser nuevamente recompensados.

1.8.1.7 Equidad

Equidad se refiere a ser imparcial sin tener preferencia por uno u otro y dar a cada uno lo que se merece de acuerdo a sus logros obtenidos. Koys & De Cotiis (1991) afirma: “Percepción que los empleados tienen, acerca de sí existe políticas y reglamentos equitativos y claros dentro de la institución” (p.273).

Según se observa la equidad es la claridad al momento de reconocer las actividades a realizar dentro de la organización sin tener inclinación por parte de los superiores hacia algunos trabajadores. Rawls (1999) menciona que es cuando individuos que no tienen autoridad las unas sobre las otras, se embarcan en una actividad conjunta y reconocen entre ellas los criterios que definen esa actividad, que determina las respectivas cuotas en los beneficios y cargas.

En conclusión, se determina que equidad es la percepción de los trabajadores de que todos los reconocimientos por el empeño son imparciales, así como estar de acuerdo que todos realizan las actividades y tareas encomendadas de forma igualitaria o proporcional al cargo que ostentan.

1.8.1.8 Innovación

Innovación hace referencia a modificar algo con el fin de hacerlo mejor o más eficiente. Koys & De Cotiis (1991) afirma: “Percepción que se tiene acerca del ánimo para asumir riesgos, ser creativos y adoptar nuevas áreas de trabajo, donde se obtenga alguna experiencia” (p.273).

Según se observa la innovación es la adaptación y reto de nuevos desafíos y riesgos que se asumen con el fin de buscar un cambio positivo o lograr algo de manera más eficiente para la organización. Pavón y Goodman (1981) señalan que son el conjunto de actividades en un determinado espacio de tiempo y lugar; que conducen a la introducción con éxito en el mercado, de una idea en forma de nuevos o mejores productos, servicios o técnicas de gestión y organización.

Es la forma como se presenta un nuevo producto o servicio en el mercado en un determinado tiempo y el cual es impactante para los consumidores o usuarios de la

organización. Robbins y Judge (2009) indican es una nueva idea que se aplica para iniciar o mejorar un producto, proceso o servicio. Por tanto, todas las innovaciones involucran cambio, pero no todos los cambios necesariamente implican ideas nuevas o conducen a mejorar significativas.

En conclusión, se determina que innovación es la predisposición de los trabajadores por asumir retos y riesgos nuevos con el fin de lograr nuevos y mejores resultados que favorezcan a la organización.

1.8.2. Desempeño laboral

Es la energía puesta por cada uno de los trabajadores, para el logro de resultados dentro de la organización y los cuales son reflejados cuando los trabajadores cumplen con sus funciones y tareas dentro de los plazos programados. Armijo (2011) refiere que el desempeño logrado por las organizaciones, debe responder no solo al cumplimiento de sus objetivos (eficacia) sino también a la eficiencia (con un beneficio pleno de los recursos que se tienen), y la garantía por el cumplimiento de ciertos estándares y perspectivas (calidad). También debe asegurar el manejo de los recursos haya sido con “Economía”, o sea, garantizar un uso adecuado de los recursos públicos, a partir de la generación de ahorros, optimización de cobros, etc. Para analizar los indicadores de desempeño laboral se conocen las “3E”: Eficacia, Economía, Eficiencia, agregando el indicador de calidad.

Según se observa el desempeño laboral son las características las cuales determinan el cumplimiento de las metas y afectan a la institución tanto positiva como negativamente de acuerdo al cumplimiento de cada una de las mismas.

Chiavenato (2007) afirma: “Se trata del comportamiento del evaluado encaminado a alcanzar efectivamente los objetivos formulados. El aspecto principal del sistema reside en este punto. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos” (p.245).

Se hace énfasis en la evaluación para alcanzar los objetivos por parte de los empleados y las estrategias que utilizan con la efectividad deseada. Mondy y Noe (2005) refieren que es un sistema de revisión y evaluación del desempeño laboral individual, el cual se basa en la evaluación de los empleados de manera individual. Sin importar una evaluación eficaz evalúa los logros e inicia planes de desarrollo, metas y objetivos.

En conclusión, se afirma que el desempeño laboral es la principal causa para que una empresa defina su éxito o fracaso, puesto que esta será la principal fortaleza con la que cuenta y vendrá determinado por los trabajadores, en el desempeño que pongan cada uno de ellos y en conjunto para el logro de los objetivos.

1.8.2.1 Eficacia

Eficacia es la capacidad de cumplir con las expectativas de la organización en el tiempo planteado y con los recursos previstos. Armijo (2011) afirma: “El concepto de eficacia se refiere al grado de cumplimiento de los objetivos planteados: en qué medida la institución como un todo, o un área específica de ésta está cumpliendo con sus objetivos estratégicos, sin considerar necesariamente los recursos asignados para ello” (p.64).

Según se observa la eficiencia es el cumplimiento de los objetivos organizacionales como un todo en los tiempos previstos y con los recursos necesarios. Olivera (2002) menciona que es la relación con el logro de los objetivos y resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas.

Es la forma de relacionar los objetivos cumplidos con los objetivos planteados en el tiempo y los recursos requeridos. Robbins y Coulter (2005) refieren que es hacer las cosas correctas, es señalar las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos.

En conclusión, se determina que la eficacia es el logro de los objetivos de la organización en los tiempos planteados y con los recursos proyectados, todo ello encaminando dichos logros de la manera correcta para lo cual se utilizaran estrategias y métodos adecuados.

1.8.2.2 Economía

Economía se define como la forma que una organización o nación sigue procesos los cuales les generan ganancias y a la vez son redistribuidos entre los miembros pertenecientes a ellos.

Este concepto se puede definir como la capacidad de una institución para generar y movilizar adecuadamente los recursos financieros en pos del cumplimiento de sus objetivos. Todo organismo que administre fondos, especialmente cuando éstos

son públicos, es responsable del manejo eficiente de sus recursos de caja, de ejecución de su presupuesto y de la administración adecuada de su patrimonio. (Armijo, 2011, p. 68)

Según se observa se describe a la capacidad de una organización por gestionar adecuadamente los recursos financieros para el logro de los objetivos planeados. Perles y Sullivan (2007) refieren que es el estudio de los actos humanos en los asuntos ordinarios de la vida. Manifiesta como logra el hombre sus ingresos y como los invierte para generar mayores ganancias.

Se hace énfasis en cómo se genera mayores ganancias a partir de la buena administración de los ingresos y como estos a su vez se invierten. Samuelson y Nordhaus (2002) mencionan que es el estudio de la manera que las sociedades hacen uso de los recursos escasos para producir mercancías valiosas y distribuirlas entre las diferentes personas.

En conclusión, la economía es la manera como las organizaciones hacen uso de sus recursos para invertirlos y generar mayores ganancias, redistribuyéndolas entre los miembros pertenecientes a la organización.

1.8.2.3 Eficiencia

Eficiencia es la capacidad de obtener resultados en los objetivos planteados en el menor tiempo y con los mínimos recursos utilizados.

El concepto de eficiencia describe la relación entre dos magnitudes físicas: la producción física de un bien o servicio y los insumos que se utilizaron para alcanzar ese nivel de producto. La eficiencia puede ser conceptualizada como “producir la mayor cantidad de servicios o prestaciones posibles dado el nivel de recursos de los que se dispone” o, bien “alcanzar un nivel determinado de servicios utilizando la menor cantidad de recursos posible”. (Armijo, 2011, p. 66)

Según se observa la eficiencia se refiere a maximizar la producción y por ende la utilidad con el menor esfuerzo requerido, minimizando costos de materiales, mano de obra y en el menor tiempo. Chiavenato (2004) menciona que es la utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles, el cual define mediante la ecuación $E=P/R$, donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados.

Se hace énfasis en el correcto uso de los recursos de la organización, medidos por los productos resultantes entre los recursos utilizados. Samuelson y Nordhaus (2002) refiere a la utilización de los recursos de la sociedad de la manera más eficaz posible para satisfacer las necesidades y los deseos de los individuos”

En conclusión, la eficiencia es la utilización de los recursos de las organizaciones de la forma más óptima y con el menor tiempo utilizado; para satisfacer las expectativas y objetivos de la organización.

1.8.2.4 Calidad

Calidad es el conjunto de atributos que hacen juzgar a cierta cosa como mejor o superior al resto de su especie. Armijo (2011) menciona que la calidad hace referencia a la capacidad de la organización para manifestar en forma rápida y directa a las necesidades de sus usuarios. Son extensiones de la calidad factores tales como: oportunidad, accesibilidad, precisión y continuidad en la entrega de los servicios, comodidad y cortesía en la atención.

Según se observa la calidad es el conjunto de propiedades que, llevados de la manera adecuada, hacen ver a la organización como superior al resto. Crosby (1998) menciona que la calidad es conformidad con los requerimientos. Los requerimientos tienen que estar claramente establecidos para que no haya malentendidos; las mediciones deben ser tomadas continuamente para determinar conformidad de estos requerimientos; la no conformidad detectada es una ausencia de calidad.

Se hace énfasis en la correcta conformidad de los requerimientos exigidos por la organización los cuales nos harán ver como superiores al resto. Deming (1989) refiere que calidad es identificar las necesidades futuras de los usuarios en características medibles, solo así un producto puede ser diseñado y fabricado para dar satisfacción a un precio que el cliente pague.

En conclusión, la calidad se basa en la estandarización de productos y/o servicios ofrecidos por la organización bajo parámetros exigentes y el cual dará un valor adicional frente a la competencia.

1.9. Definición de términos básicos

Clima organizacional

Clima organizacional, estudia tanto la percepción de cada trabajador frente a su entorno de

trabajo y de manera grupal como percibe el grupo al trabajador. Koys & De Cotiis (1991)

Autonomía

Koys & De Cotiis (1991) afirma: “Es la percepción del trabajador acerca de la autodeterminación y responsabilidad con respecto a procedimientos laborales, metas y prioridades” (p. 273).

Cohesión

Koys & De Cotiis (1991) afirma: “Percepción de las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la organización” (p.273).

Confianza

Koys & De Cotiis (1991) afirma: “Percepción de la libertad para comunicarse con los superiores, con el fin de tratar temas sensibles y personales con la confidencia absoluta que genera seguridad que esa comunicación no será violada o usada en contra de los miembros” (p.273).

Presión

Koys & De Cotiis (1991) afirma: “Percepción que existe con respecto a los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de tareas” (p.273).

Apoyo

Koys & De Cotiis (1991) afirma: “Percepción que tienen los miembros acerca del respaldo y la tolerancia en el comportamiento dentro de la institución para lo que se tendrá en cuenta el aprendizaje de los errores, por parte del trabajador, sin temor a represalias por parte de sus superiores o compañeros de trabajo” (p.273).

Reconocimiento

Koys & De Cotiis (1991) afirma: “Percepción que tienen los miembros de la organización, con respecto a la recompensa que reciben, como consecuencia al aporte positivo en el desarrollo de la organización” (p.273).

Equidad

Koys & De Cotiis (1991) afirma: “Percepción que los empleados tienen, acerca de sí existe políticas y reglamentos equitativos y claros dentro de la institución” (p.273).

Innovación

Koys & De Cotiis (1991) afirma: “Percepción que se tiene acerca del ánimo para asumir riesgos, ser creativos y adoptar nuevas áreas de trabajo, donde se obtenga alguna experiencia” (p.273).

Desempeño laboral

Armijo (2011) refiere que el desempeño logrado por las organizaciones, debe responder no solo al cumplimiento de sus objetivos (eficacia) sino también a la eficiencia (con un beneficio pleno de los recursos que se tienen), y la garantía por el cumplimiento de ciertos estándares y perspectivas (calidad). También debe asegurar el manejo de los recursos haya sido con “Economía”, o sea, garantizar un uso adecuado de los recursos públicos, a partir de la generación de ahorros, optimización de cobros, etc. Para analizar los indicadores de desempeño laboral se conocen las “3E”: Eficacia, Economía, Eficiencia, agregando el indicador de calidad.

Eficacia

Armijo (2011) afirma: “El concepto de eficacia se refiere al grado de cumplimiento de los objetivos planteados: en qué medida la institución como un todo, o un área específica de ésta está cumpliendo con sus objetivos estratégicos, sin considerar necesariamente los recursos asignados para ello” (p.64).

Economía

Este concepto se puede definir como la capacidad de una institución para generar y movilizar adecuadamente los recursos financieros en pos del cumplimiento de sus objetivos. Todo organismo que administre fondos, especialmente cuando éstos son públicos, es responsable del manejo eficiente de sus recursos de caja, de ejecución de su presupuesto y de la administración adecuada de su patrimonio. (Armijo, 2011, p. 68)

Eficiencia

El concepto de eficiencia describe la relación entre dos magnitudes físicas: la producción física de un bien o servicio y los insumos que se utilizaron para alcanzar ese nivel de producto. La eficiencia puede ser conceptualizada como “producir la mayor cantidad de servicios o prestaciones posibles dado el nivel de recursos de los que se dispone” o, bien “alcanzar un nivel determinado de

servicios utilizando la menor cantidad de recursos posible”. (Armijo, 2011, p. 66)

Calidad

Armijo (2011) menciona que la calidad hace referencia a la capacidad de la organización para manifestar en forma rápida y directa a las necesidades de sus usuarios. Son extensiones de la calidad factores tales como: oportunidad, accesibilidad, precisión y continuidad en la entrega de los servicios, comodidad y cortesía en la atención.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

De acuerdo a su enfoque es una investigación Cuantitativa. Valderrama (2013) menciona: “Usa la recolección y análisis de datos para contestar a la formulación del problema de investigación; utiliza, además, los métodos y técnicas estadísticas para contrastar la verdad o falsedad de la hipótesis” (p.103). Como se observa en este enfoque se tiene que hacer uso de métodos y técnicas estadísticas para comprobar nuestra hipótesis de investigación.

Por su nivel o alcance es Descriptivo - Correlacional.

Responden a la pregunta. ¿Cómo es la realidad que es objeto de investigación o de estudio?; no son casuales y su tipo de análisis es en su mayoría cualitativo, aunque complementariamente puede adquirir un cierto manejo cuantitativo al utilizar la estadística descriptiva que nos permite caracterizar a nuestro objeto o fenómeno de estudio sobre la base de fuentes documentales. (Caballero, 2014, p. 40). El nivel descriptivo nos permite detallar las características esenciales de la investigación que se está realizando.

Este nivel permite medir el grado de relación entre dos o más conceptos o variables. Su propósito principal es determinar el comportamiento de una variable conociendo el comportamiento de otra. Esta correlación puede ser positiva o negativa. Es positiva cuando un grupo presenta valores altos para las variables y negativo cuando un grupo con valores altos en unas variables tienden a mostrar valores bajos en la otra. Al no haber correlación entre las variables, indicará que éstas varían sin seguir un patrón sistemático entre sí. (Palella & Martins, 2012, p. 94). El nivel relacional nos permite evaluar el nivel de dependencia entre las variables de estudio y la cual nos ayuda a determinar si dicha dependencia es positiva o negativa.

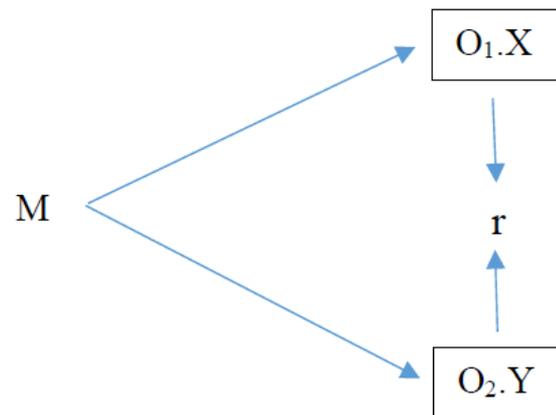
Donde:

M= Muestra

O₁=Variable 1

O₂=Variable 2

r= Relación entre las variables de estudio



Por el momento de estudio es transversal.

Estos diseños se especializan en recolectar datos en un momento determinado. Su propósito es describir variables, analizar su incidencia y las posibles interrelaciones que existen entre variables de interés. Puede estudiarse más de un grupo o subgrupos de objetos de investigación. (Díaz, 2009, p. 122)

Tipo de investigación es aplicada. Díaz (2008) afirma: “Esta investigación se distingue por tener propósito práctico inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad” (p.43). El tipo de investigación aplicada tiene como finalidad solucionar un determinado problema.

2.1.2. Diseño de investigación

Diseño no experimental.

En el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos. (Palella & Martins, 2012, p. 87). Como se observa en el diseño no experimental solo se mira los sucesos tal cual se dan y luego se saca una conclusión sin la necesidad de tocar las variables de estudio por ningún motivo.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Rodríguez (2005), afirma: “Población es el conjunto de mediciones que se pueden efectuar sobre una característica común de un grupo de seres u objetos” (p.79). Se observa que es la medición que se realiza a un conjunto de cosas o seres con un atributo en común. Se eligió la totalidad de trabajadores que representan a una población de 45 pertenecientes a la municipalidad distrital de Luricocha.

2.2.2. Muestreo

Es de tipo aleatorio simple. Córdova (2003) afirma: “Es aquella en la que los elementos se escogen del total de la población en forma individual con una oportunidad igual e independiente. Por lo general se utiliza una tabla de números aleatorios” (p.342). En este caso el muestreo se realiza teniendo la relación total de trabajadores de la municipalidad distrital de Luricocha.

Donde

$N= 45$ (tamaño de la población)

$P=0.50$

$q=0.50$

$Z=$ Para el nivel de confianza del 95%

$e=$ error de estimación 5%

2.3. Técnicas para la recolección de datos

El procedimiento que se sigue en la investigación es a una muestra de 45 apoyado por las encuestas realizadas a los colaboradores de la municipalidad distrital de Luricocha. Arias (2012) refiere como el conjunto de procedimientos y métodos que se utilizan durante el proceso de investigación, con el propósito de conseguir la información pertinente a los objetivos formulados en una investigación.

2.3.1. Descripción de los instrumentos

Los instrumentos para utilizar en la presente investigación son dos encuestas con escala de tipo Likert una para cada variable. El diseño de las encuestas se realizó teniendo presente

las variables, dimensiones e indicadores.

La organización de las encuestas se hizo para evaluar el clima organizacional como el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad de Luricocha los cuales constan de 24 ítems para la primera y 22 para la segunda herramienta. Las encuestas fueron realizadas y adaptadas a la realidad de la municipalidad de Luricocha.

Los ítems de la encuesta están vinculados directamente con los indicadores de las dimensiones respectivas.

Para la respuesta de los ítems, para la primera y segunda herramienta existe 5 columnas de valores 1= Nunca; 2=Casi Nunca; 3=Algunas Veces; 4= Casi Siempre; 5= Siempre; las cuales indican las escalas de evaluación y frecuencia con las que se realiza las acciones de los ítems planteados.

El diseño de la encuesta fue teniendo en cuenta los criterios descritos anteriormente y se evidencio las siguientes propuestas.

Tabla 3

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Clima organizacional	Cuestionario	Escala de Likert
Desempeño laboral	Cuestionario	Escala de Likert

2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos

2.4.1. Validez

Estas herramientas fueron validadas por un experto de la línea de investigación de talento humano, puesto que ahí es donde se centra esta investigación. Bernal (2006) afirma: “Un instrumento de medición es válido cuando mide aquello para lo cual está destinado” (p.214).

Para el caso de la primera herramienta de clima organizacional se tomó como referencia el instrumento de medida de Koys & De Cotiis (1991) y fue validada por un experto de la línea de investigación de talento humano; Mientras que en el caso de la segunda herramienta de desempeño laboral se hizo una elaboración basados en la teoría e

igualmente fue validada por un experto de la línea de investigación de talento humano.

2.4.2. Confiabilidad

Para la actual investigación se realizó la prueba piloto de 15 colaboradores en otra municipalidad distrital con la finalidad de medir la confiabilidad según el estadístico Alfa de Crombach. Tanto el instrumento de clima organizacional como el de desempeño laboral. Bernal (2006) afirma: “La confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se les examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios” (p.214). Esta medición de confiabilidad nos sirve para determinar la validez discriminante al aplicar las encuestas en un grupo seleccionado a fin de mejorar los ítems. Hernández, Fernández y Baptista (2010) refieren que un instrumento será confiable cuando su nivel de coeficiencia está por arriba de 0.75 y menor a 1.

2.4.2.1. Análisis de confiabilidad de los instrumentos

Para validar la veracidad de los instrumentos fue necesario realizar la prueba piloto para el cual se consideró a 15 colaboradores de otra municipalidad.

Para probar la confiabilidad se tuvo la escala de medición del instrumento tipo Likert, siendo las respuestas una escala de 5 valores (1=Nunca; 2=Casi Nunca; 3=Algunas Veces; 4=Casi Siempre; 5=Siempre), razón por la cual es fue necesario aplicar el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Crombach.

Tabla 4

Prueba de fiabilidad de la prueba piloto por Alfa de Cronbach

Variables	Ítems	Alfa de Cronbach	Nº de casos
Clima organizacional	24	,826	15
Desempeño laboral	22	,838	15

Interpretación

La tabla 4 muestra el valor de alfa de Cronbach de cada uno de los instrumentos

elaborados: Así, el instrumento para clima organizacional compuesto por 24 ítems, se obtuvo un Alfa de Cronbach = 0.826 > 0.700; de manera similar se midió la confiabilidad de la variable desempeño laboral compuesto por 22 ítems, siendo Alfa de Cronbach = 0.826 > 0.700, en ambos casos es altamente confiable; por tanto, se demuestra la consistencia interna de ambos instrumentos, diseñados para el propósito convenido.

2.5. Procesamiento y análisis de los datos

Para ejecutar el procesamiento y análisis de datos se empezó por establecer las variables, las dimensiones y los indicadores; una vez con ello se determinó y ajustó las herramientas necesarias para la medición de cada variable; validación de herramientas con el método del Alfa de Cronbach y la correlación según Rho de Spearman con el apoyo de la herramienta SPSS 25.

2.6. Aspectos éticos

Según el artículo 219 del código penal tipifica el delito del plagio como reprimir la pena de libertad no menor a cuatro ni mayor a ocho años, cuando una obra se difunde como propia cuando es copiada o reproducida textualmente. En tal sentido la presente investigación buscó referenciar mediante citas y parafraseo a los autores que contribuyeron a la elaboración de la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Análisis descriptivo del Clima Organizacional

Tabla 5

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	25	55.6
Alta	20	44.4
Total	45	100.0

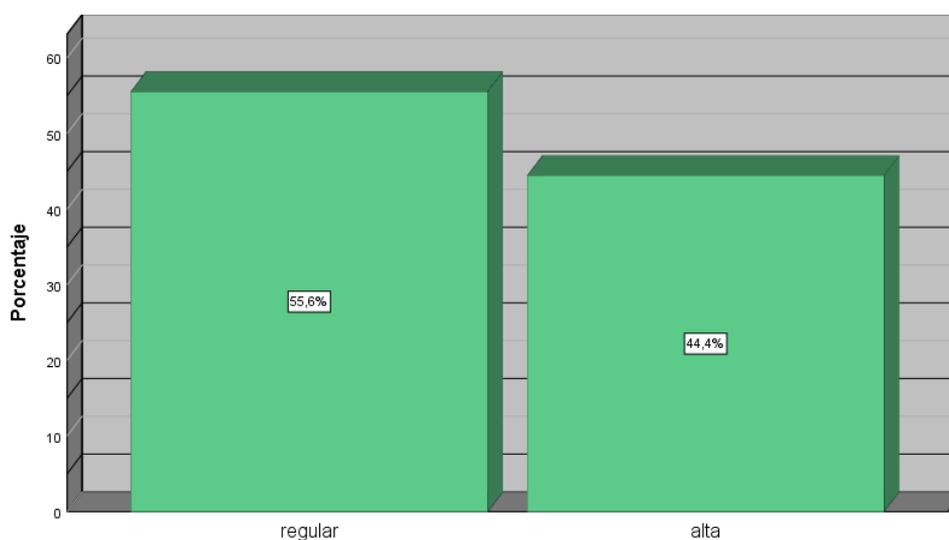


Figura 1. Nivel de Clima Organizacional de la municipalidad distrital de Luricocha

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 5 y la figura 1, se muestra el nivel de clima organizacional encontrado en la población de estudio. Se observa que el 44.4% de trabajadores encuestados tiene una alta percepción el clima organizacional. El 55.6% consideró una regular percepción el clima organizacional. De manera que existe una predominancia de nivel regular (55.6%), es decir, concluye de manera objetiva componentes que tienen que ver con la autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación.

Dimensiones del Clima Organizacional

Análisis descriptivo de la Autonomía

Tabla 6

Nivel de Autonomía en el Clima Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	12	26.7
Regular	31	68.9
Alta	2	4.4
Total	45	100.0

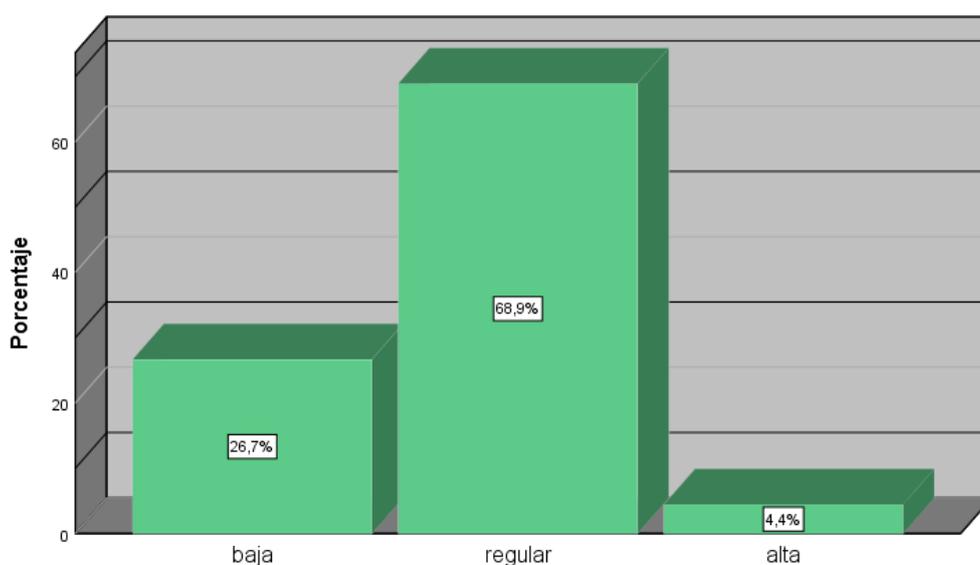


Figura 2. Nivel de Autonomía de la municipalidad distrital de Luricocha

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 6 y la Figura 2, se muestra el nivel de autonomía apreciada por los trabajadores encuestados. Se observa que el 4.4% de trabajadores distingue una alta percepción de autonomía ofrecida por la municipalidad. El 68.9% consideró una regular percepción la autonomía. En cambio, el 26.7% estimó la percepción de la autonomía como baja. De manera que existe una predominancia de nivel regular (68.9%), es decir, los trabajadores se sienten regularmente autónomos en las decisiones tomadas, programación de tiempos de actividades y la organización del trabajo a realizar a diario.

Análisis descriptivo de la Cohesión

Tabla 7

Nivel de Cohesión en el Clima Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	11	24.4
Regular	34	75.6
Total	45	100.0

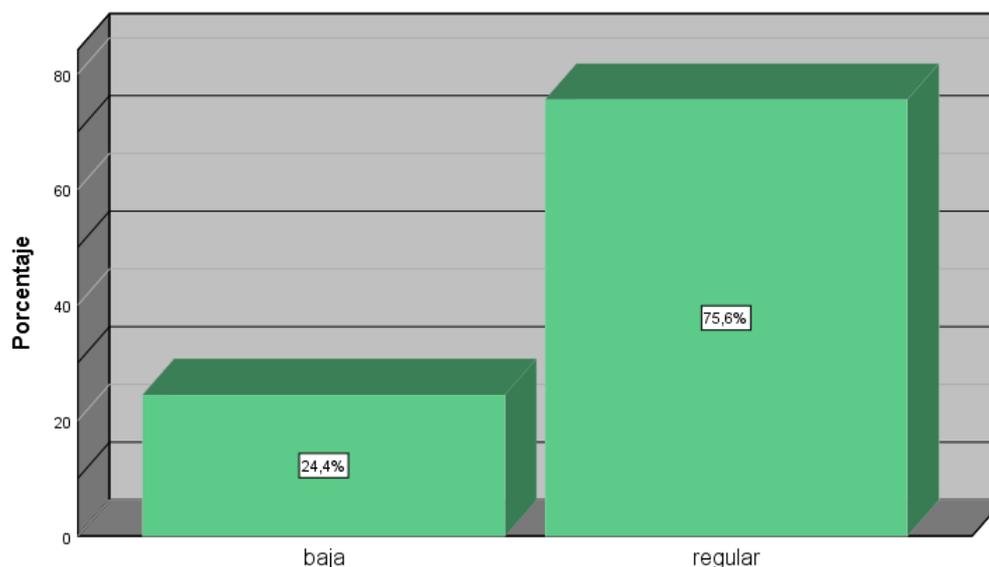


Figura 3. *Nivel de Cohesión de la municipalidad distrital de Luricocha*

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 7 y la Figura 3, se muestra el nivel de cohesión apreciada por los colaboradores encuestados. Se observa que el 75.6% de trabajadores distingue una regular percepción de cohesión ofrecida por la municipalidad. El 24.4% consideró una baja percepción la cohesión. De manera que existe una predominancia de nivel regular (75.6%), es decir, los trabajadores sienten percepción de cohesión regular en la colaboración y la forma de llevarse entre ellos, así como en la satisfacción de trabajo en equipo.

Análisis descriptivo de la Confianza

Tabla 8

Nivel de Confianza en el Clima Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	15	33.3
Regular	30	66.7
Total	45	100.0

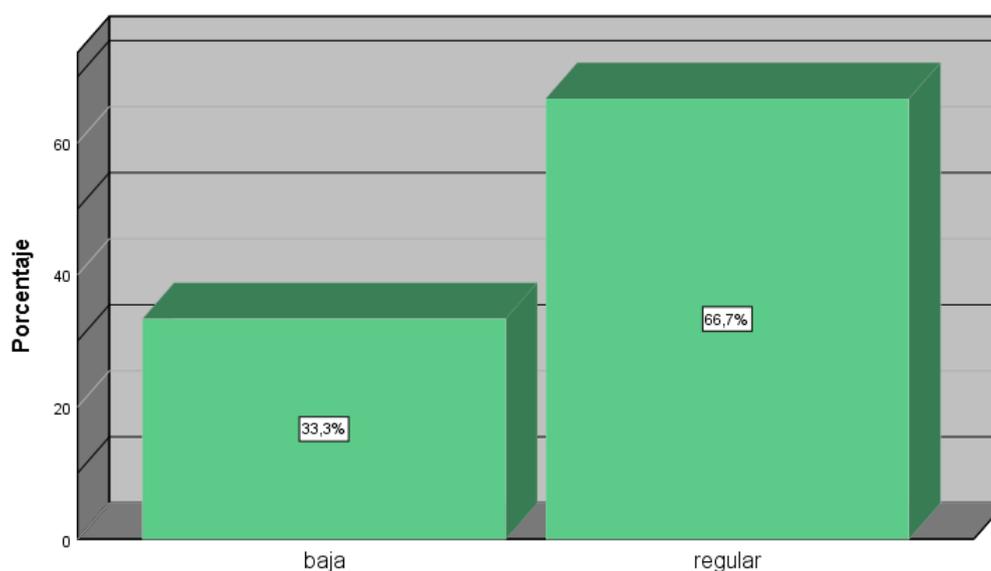


Figura 4. *Nivel de Confianza de la municipalidad distrital de Luricocha*

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 8 y la Figura 4, se muestra el nivel de confianza apreciada por los colaboradores encuestados. Se observa que el 66.7% de trabajadores distingue una regular percepción de confianza ofrecida por la municipalidad. El 33.3% consideró una baja percepción la confianza. De manera que existe una predominancia de nivel regular (66.7%), es decir, los trabajadores sienten confianza regular en las cosas coordinadas confidencialmente con sus jefes, así como en la atención prestada y la valoración que sus jefes tienen hacia ellos.

Análisis descriptivo de la Presión

Tabla 9

Nivel de Presión en el Clima Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	19	42.2
Regular	26	57.8
Total	45	100.0

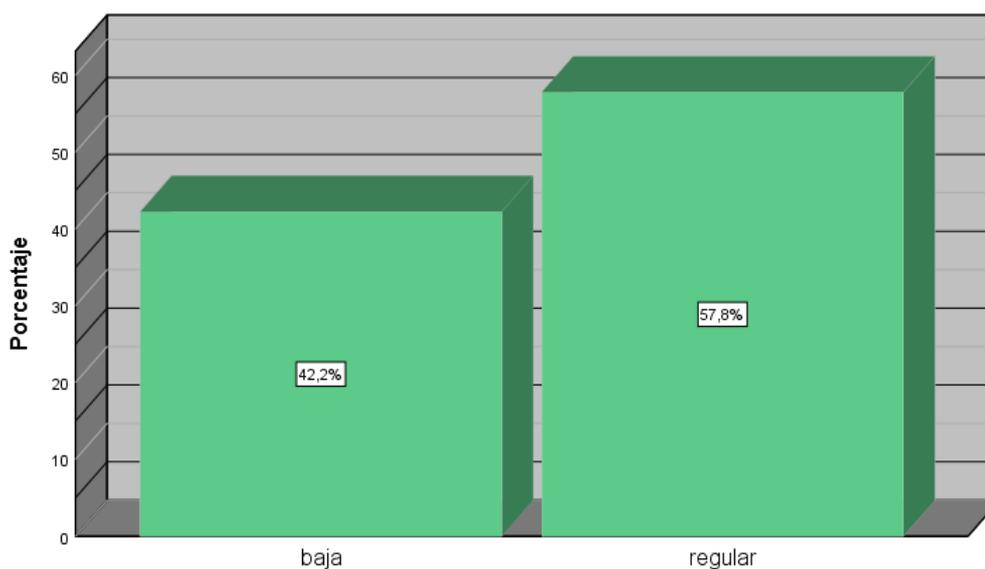


Figura 5. Nivel de Presión de la municipalidad distrital de Luricocha

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 9 y la Figura 5, se muestra el nivel de presión apreciada por los trabajadores encuestados. Se observa que el 57.8% de trabajadores distingue una regular percepción de presión ofrecida por la municipalidad. El 42.2% consideró una baja percepción la presión. De manera que existe una predominancia de nivel regular (57.8%), es decir, los trabajadores sienten presión regular en las actividades respecto al tiempo para entregar, las llamadas fuera del horario del trabajo y el poco tiempo libre o descanso.

Análisis descriptivo del Apoyo

Tabla 10

Nivel de Apoyo en el Clima Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	17	37.8
Regular	28	62.2
Total	45	100.0

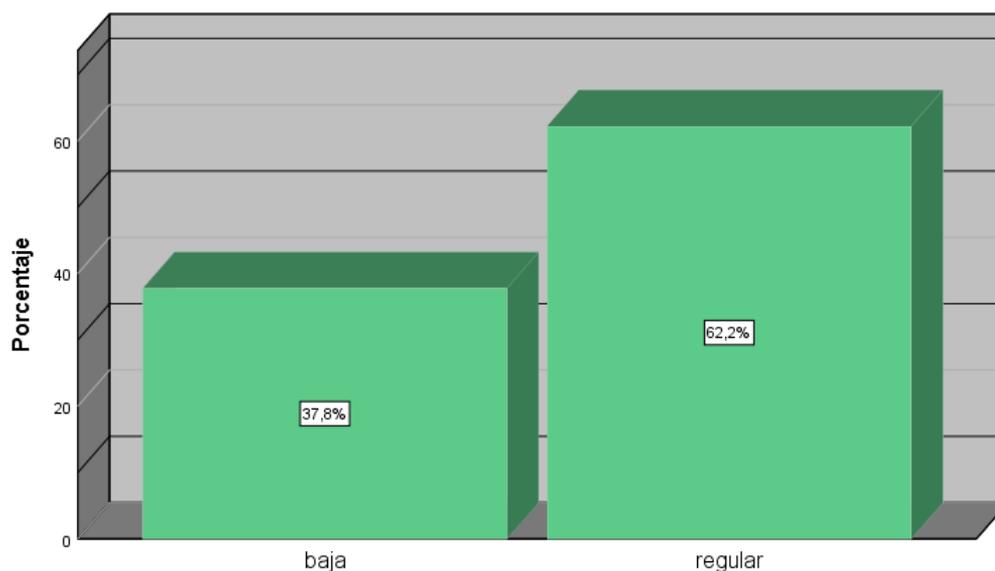


Figura 6. Nivel de Apoyo de la municipalidad distrital de Luricocha

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 10 y la Figura 6, se muestra el nivel de apoyo apreciada por los trabajadores encuestados. Se observa que el 62.2% de trabajadores distingue una regular percepción de apoyo ofrecida por la municipalidad. El 37.8% consideró una baja percepción la apoyo. De manera que existe una predominancia de nivel regular (66.2%), es decir, los trabajadores sienten apoyo regular en las cosas requeridas por parte de sus jefes, así como sienten respaldo en el seguimiento de su avance y sienten que su jefe estará presente para defenderlos ante inconvenientes presentados en el trabajo.

Análisis descriptivo del Reconocimiento

Tabla 11

Nivel de Reconocimiento en el Clima Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	27	60.0
Regular	18	40.0
Total	45	100.0

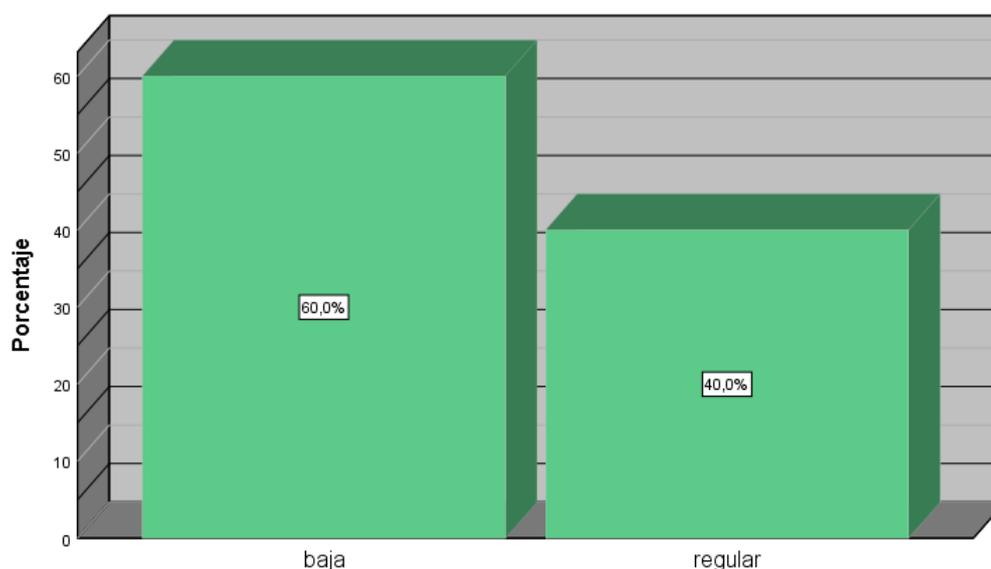


Figura 7. Nivel de Reconocimiento de la municipalidad distrital de Luricocha

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 11 y la Figura 7, se muestra el nivel de reconocimiento apreciada por los trabajadores encuestados. Se observa que el 40.0% de trabajadores distingue una regular percepción de reconocimiento ofrecida por la municipalidad. El 60.0% consideró una baja percepción el reconocimiento. De manera que existe una predominancia de nivel baja (60.0%), es decir, los trabajadores no perciben felicitaciones en las labores realizadas por parte de sus fejes, reconocimiento de su trabajo o reconocimiento de sus habilidades.

Análisis descriptivo de la Equidad

Tabla 12

Nivel de Equidad en el Clima Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	14	31.1
Regular	31	68.9
Total	45	100.0

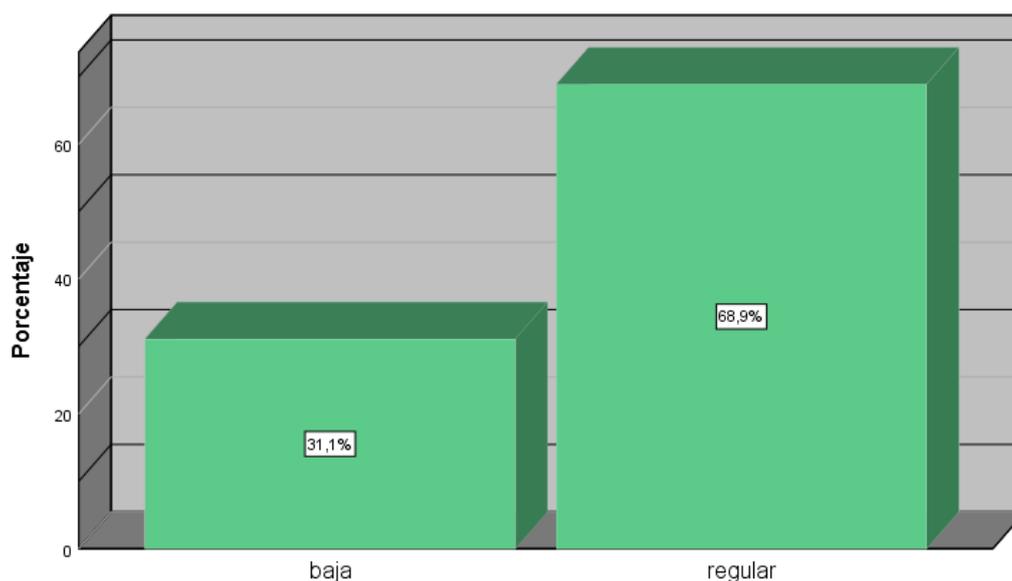


Figura 8. *Nivel de Equidad de la municipalidad distrital de Luricocha*

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 12 y la Figura 8, se muestra el nivel de equidad apreciada por los trabajadores encuestados. Se mira que el 68.9% de trabajadores distingue una regular percepción de equidad ofrecida por la municipalidad. El 31.1% consideró una baja percepción la equidad. De manera que existe una predominancia de nivel regular (68.9%), es decir, los trabajadores perciben equidad regular en el trato de sus jefes y las tareas asignadas son proporcionales para todos sin excepción.

Análisis descriptivo de la Innovación

Tabla 13

Nivel de Innovación en el Clima Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	10	22.2
Regular	35	77.8
Total	45	100.0

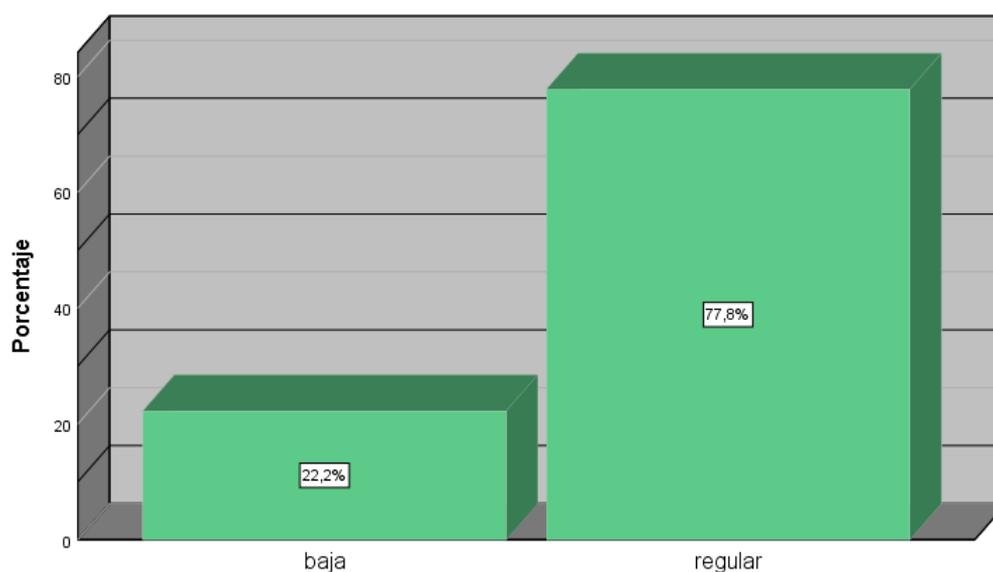


Figura 9. *Nivel de Innovación de la municipalidad distrital de Luricocha*

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 13 y la Figura 9, muestra el nivel de innovación apreciada por los trabajadores encuestados. Se mira que el 77.8% de trabajadores distingue una regular percepción de innovación ofrecida por la municipalidad. El 22.2% consideró una baja percepción la innovación. De manera que existe una predominancia de nivel regular (77.8%), es decir, los trabajadores perciben innovación regular en el apoyo de fomento de nuevas ideas y técnicas para el desarrollo de los procesos cotidianos.

Análisis descriptivo del Desempeño Laboral

Tabla 14

Nivel de Desempeño Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	38	84.4
Alto	7	15.6
Total	45	100.0

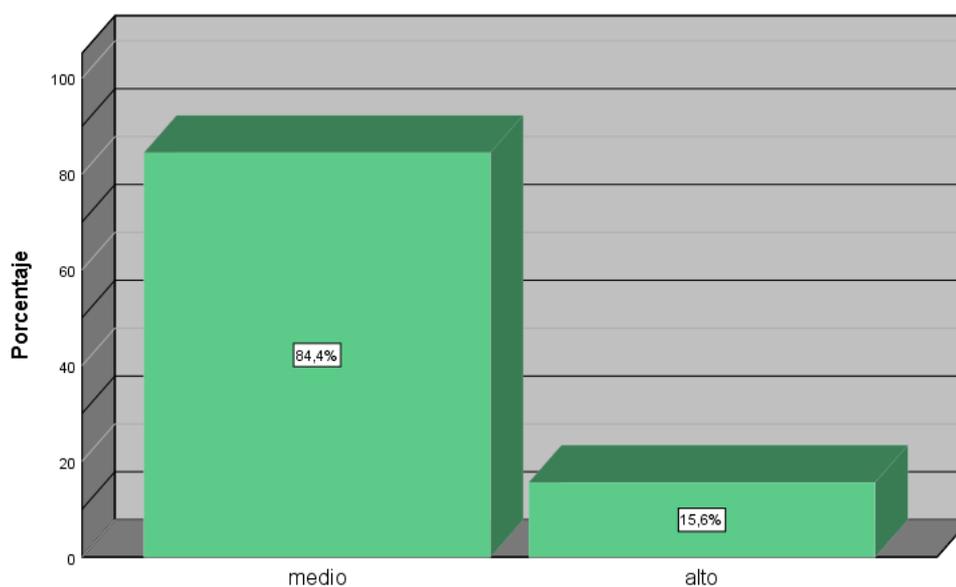


Figura 10. *Nivel de Desempeño Laboral de la municipalidad distrital de Luricocha*

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 14 y la Figura 10, se muestra el nivel de desempeño laboral encontrado en la población de estudio. Se observa que el 15.6% de trabajadores tiene un alto desempeño laboral. El 84.4% consideró un nivel medio desempeño laboral. De manera que existe una predominancia de nivel medio (84.4%), es decir, concluye de manera objetiva componentes que tienen que ver con la eficiencia, economía, eficiencia y calidad.

Dimensiones del Desempeño Laboral

Análisis descriptivo de la Eficacia

Tabla 15

Nivel de Eficacia en el Desempeño Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	45	100.0
Total	45	100.0

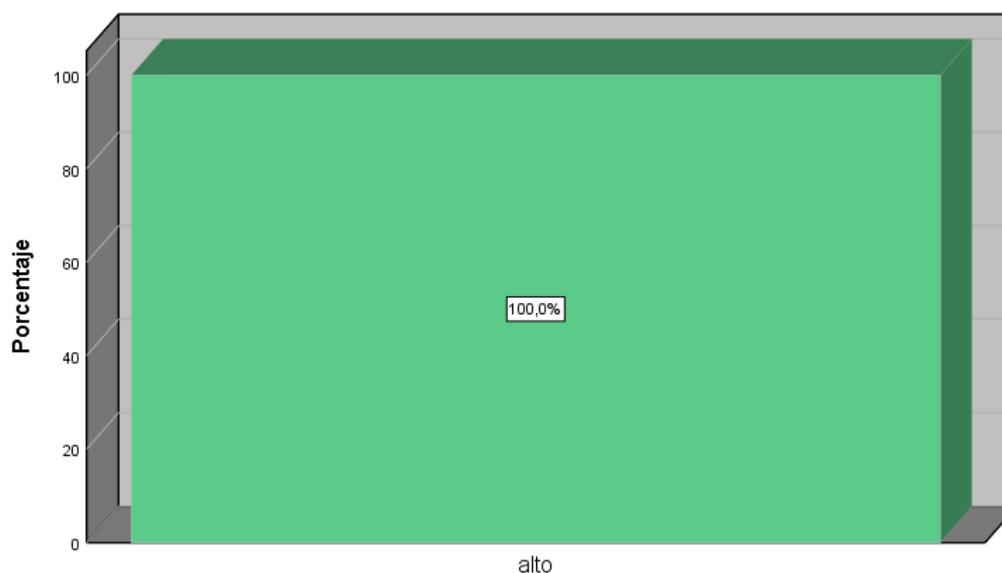


Figura 11. *Nivel de Eficacia de la municipalidad distrital de Luricocha*

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 15 y la Figura 11, se muestra el nivel de eficacia apreciada por los trabajadores encuestados. Se mira que el 100% de trabajadores distingue un alto nivel de eficacia en su trabajo de la municipalidad. De manera que existe una predominancia de nivel Alto (100%), es decir, los trabajadores están de acuerdo con los objetivos planteados por los jefes, así como las acciones establecidas para el logro de las mismas todo ello con decisiones tomadas con el consenso de todos los miembros de la municipalidad.

Análisis descriptivo de la Economía

Tabla 16

Nivel de Economía en el Desempeño Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	17	37.8
Alto	28	62.2
Total	45	100.0

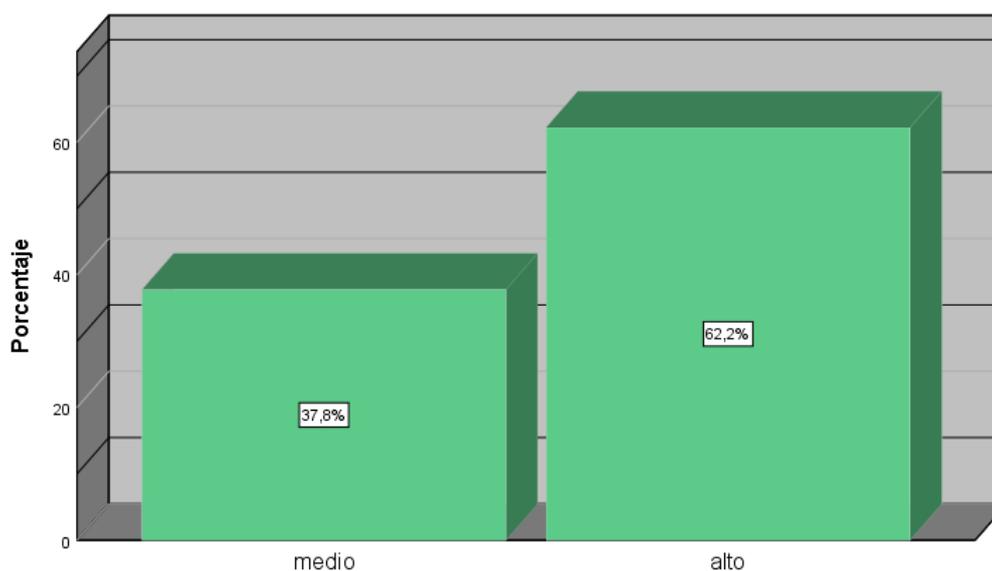


Figura 12. *Nivel de Economía de la municipalidad distrital de Luricocha*

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 16 y la Figura 12, se muestra el nivel de economía apreciada por los colaboradores encuestados. Se observa que el 62.2% de trabajadores distingue un alto nivel de economía en su trabajo de la municipalidad. El 37.8% consideró un nivel medio de economía. De manera que existe una predominancia de nivel Alto (62.2%), es decir, los trabajadores sienten que está bien identificado el control de costos de las actividades, así como los costos de las operaciones y se consigue el presupuesto oportunamente.

Análisis descriptivo de la Eficiencia

Tabla 17

Nivel de Eficiencia en el Desempeño Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	30	66.7
Alto	15	33.3
Total	45	100.0

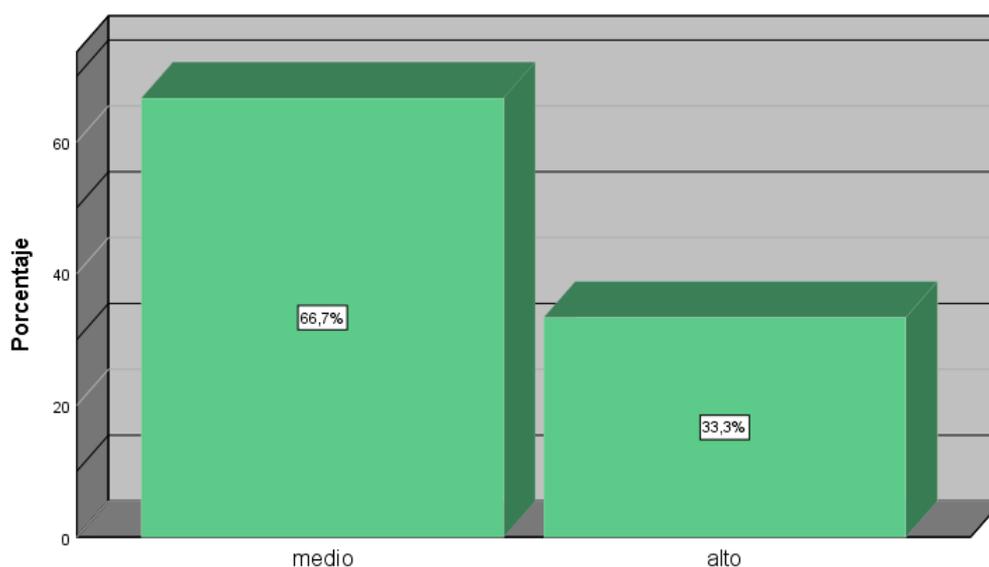


Figura 13. *Nivel de Eficiencia de la municipalidad distrital de Luricocha*

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 17 y la Figura 13, se muestra el nivel de eficiencia apreciada por los colaboradores encuestados. Se observa que el 33.3% de trabajadores distingue un alto nivel de eficiencia en su trabajo de la municipalidad. El 66.7% consideró un nivel medio de eficiencia. De manera que existe una predominancia de nivel medio (66.7%), es decir, los trabajadores sienten que está medianamente distribuido la cantidad de personal e insumos para la realización de actividades, así como los tiempos estimados para la realización de las mismas.

Análisis descriptivo de la Calidad

Tabla 18

Nivel de Calidad en el Desempeño Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	39	86.7
Alto	6	13.3
Total	45	100.0

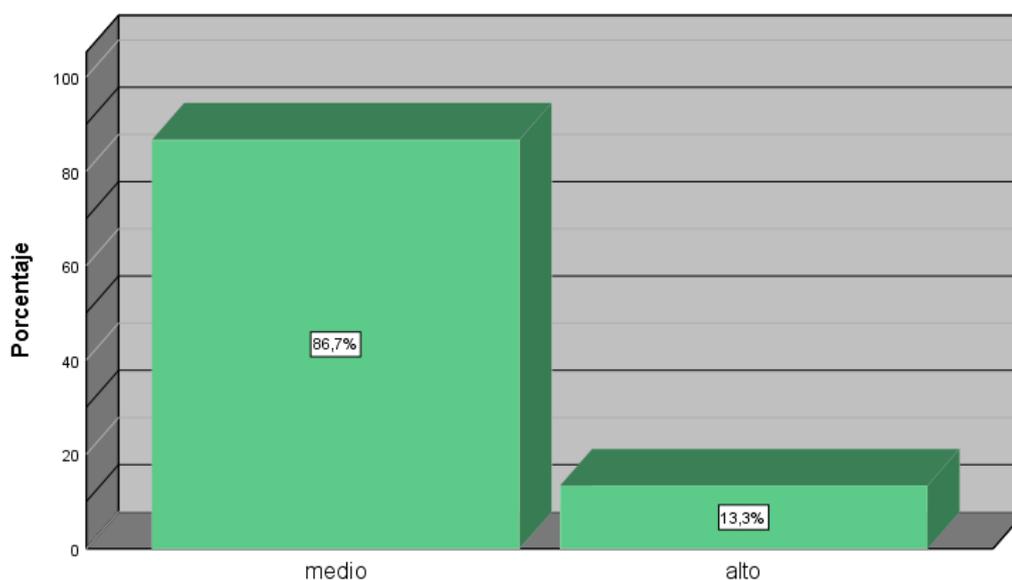


Figura 14. *Nivel de Calidad de la municipalidad distrital de Luricocha*

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 18 y la Figura 14, se muestra el nivel de calidad apreciada por los colaboradores encuestados. Se observa que el 13.3% de trabajadores distingue un alto nivel de calidad en su trabajo de la municipalidad. El 86.7% consideró un nivel medio de calidad. De manera que existe una predominancia de nivel medio (86.7%), es decir, los trabajadores sienten que medianamente se atiende a los usuarios dentro de los plazos establecidos, que los tiempos de ejecución de procedimiento es medianamente aceptable, así como que se ejecutan los procedimientos adecuados en la municipalidad.

3.2. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad nos indica si los resultados de dicha prueba se deben aceptar o rechazar la hipótesis nula bajo el supuesto de la normalidad de los datos ($p > 0.05$). Por ello, en la presente tabla se consignan los alcances de la prueba de normalidad obtenidos, mediante la aplicación del SPSS v.25.

Tabla 19

Prueba de normalidad de la prueba

Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,232	45	,000
Autonomía	,163	45	,004
Cohesión	,245	45	,000
Confianza	,222	45	,000
Presión	,202	45	,000
Apoyo	,188	45	,000
Reconocimiento	,228	45	,000
Equidad	,189	45	,000
Innovación	,302	45	,000
Desempeño Laboral	,191	45	,000
Eficacia	,188	45	,000
Economía	,197	45	,000
Eficiencia	,202	45	,000
Calidad	,129	45	,058

Interpretación

Como los encuestados superan las 30 muestras, se trabajó con $n=45$ casos, se aplica la prueba a ($n>30$) de Kolmogorov-Smirnov, observando que el supuesto de normalidad no se cumple, dado que el valor p es menor a 0,05 para ambas variables estudiadas. Por tanto, no hay una distribución normal. Ello significa que se ha de aplicar la prueba de correlación de Spearman.

3.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: El clima organizacional no se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.

H₁: El clima organizacional se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula.

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Tabla 20

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: clima organizacional y desempeño laboral

		Clima organizacional	Desempeño Laboral
Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,692**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	45	45
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,692**	1,000
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	45	45

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

Descripción del grado de relación entre las variables

La respuesta de análisis estadístico nos permite observar la presencia de una relación directa Sig. (unilateral)= 0.000 para las variables: clima organizacional y desempeño laboral. Mientras el coeficiente de correlación es 0.692 entre las variables por lo que existe correlación positiva.

Decisión estadística

El valor de p-valor= 0.000 nos permite ver la correlación se da de manera significativa, con lo cual se justifica la relación hallada a ser significativa, quiere decir que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa.

En síntesis: A un nivel alto en el clima organizacional, alta será el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019 y viceversa.

Hipótesis específicas:

Hipótesis específicas 1

H₀: La autonomía no se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.

H₁: La autonomía se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula.

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Tabla 21

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Autonomía y desempeño laboral

		Autonomía	Desempeño Laboral
Autonomía	Coefficiente de correlación	1,000	,710**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	45	45
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,710**	1,000
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	45	45

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

Descripción del grado de relación entre las variables

El producto obtenido de análisis estadístico muestra la presencia de una correspondencia en forma directa Sig. (unilateral)= 0.000 para las variables: autonomía y desempeño laboral. Mientras el coeficiente de correlación es 0.710 entre las variables por lo que existe correlación positiva.

Decisión estadística

El valor de p-valor= 0.000 nos permite ver la correlación se da de manera significativa, con

lo cual se justifica la relación hallada a ser significativa, es decir que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa.

En síntesis: A un nivel alto en la autonomía, alta será el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019 y viceversa.

Hipótesis específicas 2

H₀: La cohesión no se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.

H₁: La cohesión se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula.

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Tabla 22

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Cohesión y desempeño laboral

		Cohesión	Desempeño Laboral
Cohesión	Coefficiente de correlación	1,000	,667**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	45	45
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,667**	1,000
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	45	45

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

Descripción del grado de relación entre las variables

El producto obtenido de análisis estadístico muestra la presencia de una correspondencia en forma directa Sig. (unilateral)= 0.000 para las variables: cohesión y desempeño laboral. Mientras el coeficiente de correlación es 0.667 entre las variables por lo que existe correlación positiva.

Decisión estadística

El valor de p -valor= 0.000 nos permite ver la correlación se da de manera significativa, con lo cual se justifica la relación hallada a ser significativa, es decir que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa.

En síntesis: A un nivel alto en la cohesión, alta será el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019 y viceversa.

Hipótesis específicas 3

H₀: La confianza no se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.

H₁: La confianza se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula.

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Tabla 23

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Confianza y desempeño laboral

		Confianza	Desempeño Laboral
Confianza	Coefficiente de correlación	1,000	,525**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	45	45
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,525**	1,000
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	45	45

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

Descripción del grado de relación entre las variables

El producto obtenido de análisis estadístico muestra la presencia de una correspondencia en forma directa Sig. (unilateral)= 0.000 para las variables: confianza y desempeño laboral.

Mientras el coeficiente de correlación es 0.525 entre las variables por lo que existe correlación positiva.

Decisión estadística

El valor de p-valor= 0.000 nos permite ver la correlación se da de manera significativa, con lo cual se justifica la relación hallada a ser significativa, es decir que rechazamos la hipótesis nula y se aceptamos la hipótesis alternativa.

En síntesis: A un nivel alto en la confianza, alta será el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019 y viceversa.

Hipótesis específicas 4

H₀: La presión se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.

H₁: La presión se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula.

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Tabla 24

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Presión y desempeño laboral

		Clima organizacional	Desempeño Laboral
Presión	Correlación de Pearson	1	-,427**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	45	45
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	-,427**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	45	45

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

Descripción del grado de relación entre las variables

El producto obtenido de análisis estadístico muestra la presencia de una correspondencia en forma directa Sig. (unilateral)= 0.000 para las variables: presión y desempeño laboral. Mientras el coeficiente de correlación es -0.427 entre las variables por lo que existe correlación negativa.

Decisión estadística

El valor de p-valor= 0.000 nos permite ver la correlación se da de manera significativa, con lo cual se justifica la relación hallada a ser significativa, es decir que aceptamos la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

En síntesis: A un nivel alto en la presión, baja será el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019 y viceversa.

Hipótesis específicas 5

H₀: El apoyo no se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.

H₁: El apoyo se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula.

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Tabla 25

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Apoyo y desempeño laboral.

		Apoyo	Desempeño Laboral
Apoyo	Coefficiente de correlación	1,000	,612**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	45	45

Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,612**	1,000
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	45	45

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

Descripción del grado de relación entre las variables

El producto obtenido de análisis estadístico muestra la presencia de una correspondencia en forma directa Sig. (unilateral)= 0.000 para las variables: apoyo y desempeño laboral. Mientras el coeficiente de correlación es 0.612 entre las variables por lo que existe correlación positiva.

Decisión estadística

El valor de p-valor= 0.000 nos permite ver la correlación se da de manera significativa, con lo cual se justifica la relación hallada a ser significativa, es decir que rechazamos la hipótesis nula y se aceptamos la hipótesis alternativa.

En síntesis: A un nivel alto en el apoyo, alta será el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019 y viceversa.

Hipótesis específicas 6

H₀: El reconocimiento no se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.

H₁: El reconocimiento se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula.

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Tabla 26

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Reconocimiento y desempeño laboral

		Clima organizacional	Desempeño Laboral
Reconocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,602**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	45	45
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,602**	1,000
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	45	45

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

Descripción del grado de relación entre las variables

El producto obtenido de análisis estadístico muestra la presencia de una correspondencia en forma directa Sig. (unilateral)= 0.000 para las variables: reconocimiento y desempeño laboral. Mientras el coeficiente de correlación es 0.602 entre las variables por lo que existe correlación positiva.

Decisión estadística

El valor de p-valor= 0.000 nos permite ver la correlación se da de manera significativa, con lo cual se justifica la relación hallada a ser significativa, es decir que rechazamos la hipótesis nula y se aceptamos la hipótesis alternativa.

En síntesis: A un nivel alto en el reconocimiento, alta será el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019 y viceversa.

Hipótesis específicas 7

H₀: La equidad no se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.

H₁: La equidad se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula.

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Tabla 27

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Equidad y desempeño laboral

		Equidad	Desempeño Laboral
Equidad	Coefficiente de correlación	1,000	,591**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	45	45
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,591**	1,000
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	45	45

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

Descripción del grado de relación entre las variables

El producto obtenido de análisis estadístico muestra la presencia de una correspondencia en forma directa Sig. (unilateral)= 0.000 para las variables: equidad y desempeño laboral. Mientras el coeficiente de correlación es 0.591 entre las variables por lo que existe correlación positiva.

Decisión estadística

El valor de p-valor= 0.000 nos permite ver la correlación se da de manera significativa, con lo cual se justifica la relación hallada a ser significativa, es decir que rechazamos la hipótesis nula y se aceptamos la hipótesis alternativa.

En síntesis: A un nivel alto en la equidad, alta será el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019 y viceversa.

Hipótesis específicas 8

H₀: La innovación no se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.

H₁: La innovación se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha 2019.

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula.

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Tabla 28

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Innovación y desempeño laboral

		Clima organizacional	Desempeño Laboral
Innovación	Coefficiente de correlación	1,000	,611**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	45	45
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,611**	1,000
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	45	45

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

Descripción del grado de relación entre las variables

El producto obtenido de análisis estadístico muestra la presencia de una correspondencia en forma directa Sig. (unilateral)= 0.000 para las variables: Innovación y desempeño laboral. Mientras el coeficiente de correlación es 0.611 entre las variables por lo que existe correlación positiva.

Decisión estadística

El valor de p-valor= 0.000 nos permite ver la correlación se da de manera significativa, con lo cual se justifica la relación hallada a ser significativa, es decir que rechazamos la hipótesis nula y se aceptamos la hipótesis alternativa.

En síntesis: A un nivel alto en la innovación, alta será el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019 y viceversa.

IV. DISCUCIÓN

4.1. Discusión de resultados

El presente trabajo de investigación poseía como principal objetivo la determinación entra la relación del clima organizacional con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019. En tanto el trabajo práctico consistió en aplicar los instrumentos diseñados para recolectar evidencia que valide las hipótesis formuladas. De acuerdo a lo mencionado anteriormente, en la realización de este estudio se observó a modo unidad de análisis la totalidad de trabajadores pertenecientes a la municipalidad distrital de Luricocha, cuya misión es velar por la adecuada provisión de bienes y servicios de calidad para todas y todos los ciudadanos de Luricocha buscando contribuir al desarrollo sostenible del distrito de modo que impacte en su bienestar general.

Referente a la investigación obtenida realizado sobre los trabajadores de la municipalidad se halló por medio la hipótesis general observando la relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral para la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019, obteniendo Sig. (bilateral) = 0.000 y el p-valor= 0.692>0.005, interpretando el resultado digo que tiene el grado de correlación positivo, se aprecia la asociación entre el clima organizacional y desempeño laboral.

Según el estudio realizado por Palomino Bossio, Miryam Judith y Peña Leguía, Rafael Guillermo (2016). “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Veneplast Ltda”, donde los resultados de la investigación demostraron que toda decisión que se determine por la gerencia con determinación a mejorar el clima organizacional tendrán repercusiones en el mediano o largo plazo sobre el desempeño laboral de los trabajadores, así mismo, las mejoras en los aspectos puntuales del desempeño tendrán impacto positivo en el desempeño laboral.

De acuerdo a los resultados de relación obtenidos de clima organizacional y desempeño laboral y los antecedentes de investigación de temas relacionados, aseguramos que se relacionan y cualquier decisión tomada para mejorar el clima organizacional tendrá efecto en el desempeño laboral.

Siguiendo con el análisis del resultado obtenido en la hipótesis específica 1 observando la relación directa y significativa entre la autonomía y el desempeño laboral para la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019, obteniendo Sig. (bilateral) = 0.000 y el p-valor= 0.710>0.005, interpretando el resultado, manifiesto que tiene el grado de correlación positivo, se aprecia la relación entre la autonomía y desempeño laboral.

Según el estudio realizado por Meza Cruz, Eloína (2018). “Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad Linda Vista, en Chiapas”, donde los resultados de la investigación determinaron que la edad del empleado no influye en la percepción de clima laboral y que existe una relación inversa muy débil con el desempeño laboral mientras por el contrario concluye que mientras el trabajador tenga más años de antigüedad en la empresa tiene mejor percepción del ambiente laboral de trabajo.

De acuerdo a los resultados de relación obtenidos de autonomía y desempeño laboral y los antecedentes de investigación de temas relacionados, aseguramos que se relacionan y mientras más autónomo se sienta un trabajador será reflejado en su desempeño laboral y esto muchas veces tiene que ver con los años de experiencia del trabajador en la empresa.

Siguiendo con el análisis del resultado obtenido en la hipótesis específica 2 observando la relación directa y significativa entre la cohesión y el desempeño laboral para la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019, obteniendo Sig. (bilateral) = 0.000 y el p-valor= 0.667>0.005, interpretando el resultado, manifiesto que tiene el grado de correlación positivo, se aprecia la relación entre la cohesión y desempeño laboral.

Según el estudio realizado por Uría Calderón, Diana Elizabeth (2011). En la tesis que lleva por título “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas CÍA. LTDA. De la ciudad de Ambato”, donde los resultados de la investigación demostraron que la falta de estimular el trabajo en equipo produce una falta de compañerismo y intervención en las actividades empresariales lo que infiere finalmente en el fallo del compromiso con la organización.

De acuerdo a los resultados de relación obtenidos de cohesión y desempeño laboral y los antecedentes de investigación de temas relacionados, aseguramos que se relacionan y mientras la cohesión sea mayor hacia el trabajador será reflejado en su desempeño laboral y esto muchas veces tiene que ver con el trabajo de equipo y el

compañerismo entre trabajadores de la empresa.

Siguiendo con el análisis del resultado obtenido en la hipótesis específica 3 observando la relación directa y significativa entre la confianza y el desempeño laboral para la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019, obteniendo Sig. (bilateral) = 0.000 y el p-valor= 0.525>0.005, interpretando el resultado, manifiesto que tiene el grado de correlación positivo, se aprecia la agrupación entre la confianza y desempeño laboral.

Según el estudio realizado por Quispe Vargas, Edgar (2015). En la tesis de grado que lleva por título “Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital De Pacucha, Andahuaylas, 2015”, donde se demostró de acuerdo a los resultados que el estudio de la motivación laboral y el desempeño laboral para la municipalidad estudiada tiene una relación muy fuerte, debida a que la motivación tiene una atribución directa en el desempeño del trabajador.

De acuerdo a los resultados de relación obtenidos de confianza y desempeño laboral y los antecedentes de investigación de temas relacionados, aseguramos que se relacionan y mientras la confianza sea mayor hacia el trabajador será reflejado en su desempeño laboral y esto muchas veces tiene que ver con la motivación que tienen por realizar cada una de las actividades y sentirse seguros que lo harán bien.

Siguiendo con el análisis del resultado obtenido en la hipótesis específica 4 observando la relación directa y significativa entre la presión y el desempeño laboral para la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019, obteniendo Sig. (bilateral) = 0.000 y el p-valor= -0.427<0.005, interpretando el resultado, manifiesto que tiene el grado de correlación negativa, se aprecia en la asociación entre la presión y desempeño laboral.

Según el estudio realizado por Salcedo Narvaez, Sary Slendy y Lozano Arrieta, Yesica María (2015). “Análisis de los factores determinantes del clima organizacional aplicando el modelo de Litwin y Stinger en dos sucursales de vivienda en Cartagena durante 2014”, donde los resultados de la investigación demostraron que la situación observada y descrita en el planteamiento del problema, cuando existen jornadas diferenciadas en las oficinas, y si las edades entre los empleados son muy distintas (jóvenes vs. personas mayores), se presentan climas distintos; si no se toman las medidas adecuadas puede continuar siendo tenso y negativo.

De acuerdo a los resultados de relación obtenidos de presión y desempeño laboral

y los antecedentes de investigación de temas relacionados, aseguramos que no se relacionan y mientras la presión sea mayor hacia el trabajador será reflejado en su desempeño laboral y esto muchas veces tiene que ver con las excesivas jornadas de trabajo o las excesivas tareas asignadas a los trabajadores, lo que hace que se sientan agotados y terminen con estrés laboral.

Siguiendo con el análisis del resultado obtenido en la hipótesis específica 5 observando la relación directa y significativa entre el apoyo y el desempeño laboral para la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019, obteniendo Sig. (bilateral) = 0.000 y el p-valor= 0.612>0.005, interpretando el resultado, manifiesto que tiene el grado de correlación positivo, se aprecia la relación entre el apoyo y desempeño laboral.

Según el estudio realizado por Zans Castellón, Alex Javier (2017). “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”, donde los resultados de la investigación demostraron que el liderazgo es practicado y poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo, por lo cual el desempeño laboral es de bajo rendimiento, la toma de decisiones se realiza en la mayoría de las veces de forma individual, careciendo de un procedimiento de adiestramiento.

De acuerdo a los resultados de relación obtenidos de apoyo y desempeño laboral y los antecedentes de investigación de temas relacionados, aseguramos que se relacionan y mientras el apoyo sea mayor hacia el trabajador será reflejado en su desempeño laboral y esto muchas veces tiene que ver con el liderazgo de los jefes de área para ser el sostén de los trabajadores que tienen a cargo, así como escucharlos para saber las necesidades de los mismos y los aportes al trabajo diario.

Siguiendo con el análisis del resultado obtenido en la hipótesis específica 6 observando la relación directa y significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral para la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019, obteniendo Sig. (bilateral) = 0.000 y el p-valor= 0.602>0.005, interpretando el resultado, manifiesto que tiene el grado de correlación positivo, se aprecia la asociación entre el reconocimiento y desempeño laboral.

Según el estudio realizado por Panta Rivadeneira, Luis Alberto (2015). “Análisis

del clima organizacional y su relación del consorcio educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo”, donde los resultados de la investigación demostraron que para la plana docentes del consorcio educativo no existe influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, puesto que las decisiones se toman en los altos directivos de la organización y se distribuyen según función puramente descendente.

De acuerdo a los resultados de relación obtenidos de reconocimiento y desempeño laboral y los antecedentes de investigación de temas relacionados, aseguramos que se relacionan y mientras el reconocimiento sea mayor hacia el trabajador será reflejado en su desempeño laboral y esto muchas veces tiene que ver con cuan cómodo se sienta el trabajador, puesto que ello influye directamente en el desempeño laboral del trabajador, ya que algunos jefes toman las decisiones sin consulta de los trabajadores lo que hace que la institución trabaje de manera aislada y sin la identificación de los trabajadores.

Siguiendo con el análisis del resultado obtenido en la hipótesis específica 7 observando la relación directa y significativa entre la equidad y el desempeño laboral para la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019, obteniendo Sig. (bilateral) = 0.000 y el p-valor= 0.591>0.005, interpretando el resultado, manifiesto que tiene el grado de correlación positivo, se aprecia la relación entre la equidad y desempeño laboral.

Según el estudio realizado por Simbrón López, María Magdalena (2014). “Cultura organizacional y su incidencia en el grado de compromiso laboral de los docentes. UNSCH, Ayacucho-2011”, donde los resultados de la investigación demostraron que la cultura organizacional incide directa y significativamente en el grado de compromiso laboral de los docentes.

De acuerdo a los resultados de relación obtenidos de equidad y desempeño laboral y los antecedentes de investigación de temas relacionados, aseguramos que se relacionan y mientras la equidad sea mayor hacia el trabajador será reflejado en su desempeño laboral y esto muchas veces tiene que ver con la cultura organizacional practicada en la institución lo que se verá reflejada en la imparcialidad para la realización de funciones o tareas asignadas sin que ningún trabajador se queje por hacer más que sus compañeros y todos rindan de mejor manera para el logro de los objetivos y metas institucionales.

Siguiendo con el análisis del resultado obtenido en la hipótesis específica 8 observando la relación directa y significativa entre la innovación y el desempeño laboral

para la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019, obteniendo Sig. (bilateral) = 0.000 y el p-valor= 0.611>0.005, interpretando el resultado, manifiesto que tiene el grado de correlación positivo, se aprecia la relación entre la innovación y desempeño laboral.

Según el estudio realizado por Pastor Guillén, Andrea Paola (2018). “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017”, donde los resultados de la investigación demostraron que existe una relación directa entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017.

De acuerdo a los resultados de relación obtenidos de innovación y desempeño laboral y los antecedentes de investigación de temas relacionados, aseguramos que se relacionan y mientras la innovación sea mayor hacia el trabajador será reflejado en su desempeño laboral y esto muchas veces tiene que ver con la realización personal de los trabajadores de sentirse parte de la institución a través del aporte de sus ideas o mejorando procesos y forma de hacer las cosas partiendo de la iniciativa de los propios trabajadores.

V. CONCLUSIONES

1. El resultado obtenido del análisis estadístico proporciona la relación directa entre el clima organizacional con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019. El resultado de coeficiente de correlación de Spearman 0,692 nos dice que la asociación entre las variables se da de manera positiva. Asimismo, el p-valor=0,000 es menor a 0,05, lo que significa que la relación es significativa, por consiguiente, se acepta la hipótesis de investigación (H1), con lo que se afirma que, a un nivel alta de clima organizacional, obtendremos un alto nivel de desempeño laboral.
2. El resultado obtenido del análisis estadístico proporciona la asociación directa entre la autonomía con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019. El resultado de coeficiente de correlación de Spearman 0,710 nos dice que la relación entre las variables se da de una manera positiva. Asimismo, el p-valor=0,000 es menor a 0,05, lo que significa que la relación es significativa, por consiguiente, se acepta la hipótesis de investigación (H1), con lo que se afirma que, a un nivel alta de autonomía, obtendremos un alto nivel de desempeño laboral.
3. El resultado obtenido del análisis estadístico proporciona la asociación directa entre la cohesión con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019. El resultado de coeficiente de correlación de Spearman 0,667 nos dice que la relación entre las variables se da de una manera positiva. Asimismo, el p-valor=0,000 es menor a 0,05, lo que significa que la relación es significativa, por consiguiente, se acepta la hipótesis de investigación (H1), con lo que se afirma que, a un nivel alta de cohesión, obtendremos un alto nivel de desempeño laboral.
4. El resultado obtenido del análisis estadístico proporciona la asociación directa entre la confianza con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019. El resultado de coeficiente de correlación de Spearman 0,525 nos dice que la relación entre las variables se da de una manera positiva. Asimismo, el p-valor=0,000 es menor a 0,05, lo que significa que la relación es significativa, por consiguiente, se acepta la hipótesis de investigación (H1), con lo que se afirma que, a un nivel alta de confianza, obtendremos un alto nivel de desempeño laboral.

5. El resultado obtenido del análisis estadístico proporciona la asociación inversa entre la presión con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019. El resultado de coeficiente de correlación de Spearman $-0,427$ nos dice que la relación entre las variables se da de una manera negativa. Asimismo, el p -valor= $0,000$ es menor a $0,05$, lo que significa que la relación es significativa, por consiguiente, se acepta la hipótesis de investigación (H_0), con lo que se afirma que, a un nivel alta de presión, obtendremos un bajo nivel de desempeño laboral.
6. El resultado obtenido del análisis estadístico proporciona la asociación directa entre el apoyo con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019. El resultado de coeficiente de correlación de Spearman $0,612$ nos dice que la relación entre las variables se da de una manera positiva. Asimismo, el p -valor= $0,000$ es menor a $0,05$, lo que significa que la relación es significativa, por consiguiente, se acepta la hipótesis de investigación (H_1), con lo que se afirma que, a un nivel alta de apoyo, obtendremos un alto nivel de desempeño laboral.
7. El resultado obtenido del análisis estadístico proporciona la asociación directa entre el reconocimiento con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019. El resultado de coeficiente de correlación de Spearman $0,602$ nos dice que la relación entre las variables se da de una manera positiva. Asimismo, el p -valor= $0,000$ es menor a $0,05$, lo que significa que la relación es significativa, por consiguiente, se acepta la hipótesis de investigación (H_1), con lo que se afirma que, a un nivel alta de reconocimiento, obtendremos un alto nivel de desempeño laboral.
8. El resultado obtenido del análisis estadístico proporciona la asociación directa entre la equidad con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019. El resultado de coeficiente de correlación de Spearman $0,591$ nos dice que la relación entre las variables se da de una manera positiva. Asimismo, el p -valor= $0,000$ es menor a $0,05$, lo que significa que la relación es significativa, por consiguiente, se acepta la hipótesis de investigación (H_1), con lo que se afirma que, a un nivel alta de equidad, obtendremos un alto nivel de desempeño laboral.
9. El resultado obtenido del análisis estadístico proporciona la asociación directa entre la innovación con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luricocha en el año 2019. El resultado de coeficiente de correlación de Spearman $0,611$ nos dice que la relación entre las variables se da de una manera positiva. Asimismo, el p -

valor=0,000 es menor a 0.05, lo que significa que la relación es significativa, por consiguiente, se acepta la hipótesis de investigación (H1), con lo que se afirma que, a un nivel alta de innovación, obtendremos un alto nivel de desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se debe perfeccionar el clima organizacional y desempeño laboral, puesto que si no hay buen clima organizacional no existirá buen desempeño laboral de los trabajadores. Para que el clima laboral sea bueno, se debe establecer estrategias y métodos para crear un ambiente laboral con alto clima organizacional, lo que se verá enfocado en mayores logros en la municipalidad distrital de Luricocha con la obtención de resultados por el mejor desempeño laboral de los colaboradores.
2. Está demostrado que la percepción de la autonomía organizacional tiene relación con el desempeño laboral, por lo que, si se establece óptimos mecanismos para la autonomía mediante la toma de decisiones, programación de tiempos de actividades y la organización de los trabajadores de manera libre, lo que se verá enfocado en la obtención de mejores resultados en el desempeño laboral de los trabajadores.
3. Está demostrado que la percepción de la cohesión organizacional tiene relación con el desempeño laboral, por lo que, si establece óptimos mecanismos para la cohesión mediante la mejor unión y colaboración entre los trabajadores, así como que se sientan satisfechos con el trabajo en equipo, lo que se verá enfocado en la obtención de mejores resultados en el desempeño laboral de los trabajadores.
4. Está demostrado que la percepción de la confianza organizacional tiene asociación con el desempeño laboral, por lo que, si establece óptimos mecanismos para la confianza mediante la confidencialidad, muestra de interés por parte de los subgerentes de las diversas áreas lo que se verá enfocado en la obtención de mejores resultados en el desempeño laboral de los trabajadores.
5. Está demostrado que la percepción de la presión organizacional no tiene asociación con el desempeño laboral, por lo que se debe establecer óptimos mecanismos y cuidadosos niveles para la presión, mediante el uso de plazos para entrega de informes de actividades, fijando los horarios de descanso y tiempo libre puesto que si estos no se maneja de manera adecuada se generara estrés en los trabajadores por sentirse invadidos con el trabajo lo que se verá enfocado en la pésima obtención de resultados en el desempeño laboral de los trabajadores.
6. Está demostrado que la percepción del apoyo tiene relación con el desempeño laboral,

por lo que, si establece óptimos mecanismos para el apoyo, realizando el seguimiento de los avances de los trabajadores y el respaldo a los mismos lo que se verá enfocado en la obtención de mejores resultados en el desempeño laboral de los trabajadores.

7. Está demostrado que la percepción del reconocimiento tiene asociación con el desempeño laboral, por lo que, si establece óptimos mecanismos para el reconocimiento, mediante las felicitaciones y estímulos verbales y económicos por la buena labor emprendida lo que se verá enfocado en la obtención de mejores resultados en el desempeño laboral de los trabajadores.
8. Está demostrado que la percepción de la equidad tiene relación con el desempeño laboral, por lo que, si establece óptimos mecanismos para la equidad, a través de la percepción de los trabajadores de un trato justo e igualitario hacia ellos por parte de los jefes lo que se verá enfocado en la obtención de mejores resultados en el desempeño laboral de los trabajadores.
9. Está demostrado que la percepción de la innovación tiene relación con el desempeño laboral, por lo que, si establece óptimos mecanismos para la innovación, fomentando nuevas formas, técnicas e ideas para realizar de manera más óptima las actividades encomendadas lo que se verá enfocado en la obtención de mejores resultados en el desempeño laboral de los trabajadores.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. A. (2003). *Gestión por competencias. El diccionario*. Buenos Aires: Granica.
- Álvarez Gregori, J., & Macías Núñez, J. (2009). SALAMANCA: EDICIONES UNIVERSIDAD DE SALMANCA.
- Armijo, M. (2011). *Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. Santiago de Chile: ILPES.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Naucalpan, México: Pearson Educación.
- Bowen, B. R. (2000). *Recognizing and Rewarding Employees*. McGraw Hill.
- Bravo, M. (1989). *Las redes de apoyo social y las situaciones de desastre: un estudio de la población adulta en Puerto Rico*. Rio Piedras: Unpublished Dissertation.
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis. La metodología del cómo formularlos*. Santa fe, Colombia: Cengage Learning.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Mexico D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Córdova Zamora, M. (2003). *Estadística Descriptiva e Inferencial*. Lima, Perú: Moshera S.R.L.
- Crosby, P. B. (1988). *La organización exitosa*. Mexico: McGraw-Hill.
- Deming, E. W. (1989). *Calidad, productividad y competitividad a la salida de la crisis*. Madrid: Díaz de Santos.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2001). *Clima Organizacional*. Republica de Colombia.
- Díaz, C. (2008). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Díaz, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística*. Santiago, Chile: Ril.
- Gobierno de Navarra. (2010). *Escuelas de Familia Moderna- Bloque III Documentación sobre las competencias*. MODELO DE DESARROLLO MODERNO ECONÓMICO DE NAVARRA.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Mc Graw-Hill.

- Jovell, A. J. (2007). *La confianza: en su ausencia no somos nadie*. Barcelona: Plataforma.
- koys, D. J., & De Cotiis, T. A. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *SAGE*, 44, 265-385. doi:10.1177/001872679104400304
- LOTT, A. J., & LOTT, B. (1961). Group Cohesiveness as interpersonal Attraction. *Psychological bulletin*, 64, 259-309.
- Mc Allister, D. J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal coepetion in organizations. *Academy of Management Journal*, 5(38), 24-59.
- Mondy, W. R., & Noe, R. M. (2005). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Olivera Da Silva, R. (2002). *Teorías de la Administración*. Internactional Thomson Editores.
- Palella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas, Venezuela: FEDUPEL.
- Pavon, J., & Goodman, R. (1981). *Proyecto MODELTEC. La planificación del desarrollo tecnológico*. Madrid: CDTICSIC.
- Perles, B., & Sullivan, C. M. (2007). *Economía para todos*. Compañía editorial continental S.A.
- Ponce, G. J., Velasquez, S. A., Márquez, C. E., López, R. L., & Bellido, M. L. (2009). Influencia del apoyo social en el control de las personas con diabetes. *Index de enfermería: información*, 4(18), 224-228.
- Ramos Domínguez, B. N. (2011). *Control de la calidad de la atención de salud*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Rawl, J. (1999). Justicia como equidad. *Revista Española de control externo*, 5(13), 129-158.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Monterrey: PEARSON Educación.
- Robbins, S., & Coulter , M. (2005). *Administración*. Pearson Educación.
- Rodríguez, E. (2005). *Metodología de la investigación*. Tabasco, México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Samuelson, P., & Nordhaus, W. (2002). *Economía*. Madrid: Mc Graw-Hill .
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.

ANEXOS

Anexo1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	MÉTODO
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha 2019?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿De qué manera la autonomía se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha 2019?</p> <p>¿De qué manera la cohesión se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha 2019?</p> <p>¿De qué manera la confianza se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha 2019?</p> <p>¿De qué manera la presión se relaciona con el desempeño laboral de los</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha 2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación de la autonomía con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha 2019.</p> <p>Determinar la relación de la cohesión con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha 2019.</p> <p>Determinar la relación de la confianza con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha 2019.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El clima organizacional se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha 2019.</p> <p>Hipótesis Especificas</p> <p>La autonomía se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha 2019.</p> <p>La cohesión se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha 2019.</p> <p>La confianza se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha 2019.</p> <p>La presión se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de</p>	<p>Variable 1: Clima Organizacional</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p>	<p>Enfoque o Tendencia: Cuantitativa.</p> <p>Nivel o Alcance: Descriptivo-Correlacional.</p> <p>Por su aplicación: Aplicado.</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Por su medición: Transversal.</p> <p>Instrumento: de tipo Likert.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Confiabilidad: Alfa de Crombach.</p>

<p>trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha 2019? ¿De qué manera el apoyo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha 2019? ¿De qué manera el reconocimiento se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha 2019? ¿De qué manera la equidad se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha 2019? ¿De qué manera la innovación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha 2019?</p>	<p>Determinar la relación de la presión con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha 2019. Determinar la relación del apoyo con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha 2019. Determinar la relación del reconocimiento con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha 2019. Determinar la relación de la equidad con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha 2019. Determinar la relación de la innovación con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha 2019.</p>	<p>los trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha 2019. El apoyo se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha 2019. El reconocimiento se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha 2019. La equidad se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha 2019. La innovación se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Luricocha 2019.</p>		
--	---	--	--	--

	2019.			
--	-------	--	--	--

Anexo 2. Instrumento para la recolección de datos

Cuestionario del clima organizacional

Instrucciones:

El siguiente cuestionario está orientado a recoger información del clima organizacional, motivo por el cual se le pide responder todas las preguntas con sinceridad y objetividad.

N°	Ítems	Escala de Likert				
		1	2	3	4	5
Autonomía						
1	La mayoría de decisiones que tomo influyen en el trabajo					
2	Programo mi tiempo para las actividades que realizare en el trabajo					
3	Organizo mi trabajo de acuerdo a los requerimientos y plazos de entrega					
Cohesión						
4	Se ayudan entre los trabajadores de la municipalidad					
5	Se lleva bien con sus compañeros de trabajo					
6	Se sienten satisfechos por el logro del equipo de trabajo					
Confianza						
7	Tu jefe mantiene las cosas coordinadas de manera confidencial					
8	El jefe le presta atención y se puede conversar y aconsejar abiertamente					
9	El jefe cumple con sus promesas y compromisos hacia los trabajadores					
Presión						
10	Siente que hay mucho trabajo por realizar, y muy corto el tiempo para realizarlo					
11	Se tiene muchas llamadas fuera de la hora de trabajo preguntando por temas laborales					
12	Siente que nunca tiene tiempo libre o de descanso					
Apoyo						
13	Se siente la ayuda del jefe cada vez que se le requiere					
14	El jefe está interesado por el avance de su trabajo					
15	Siente que el jefe es capaz de respaldarle ante algún inconveniente laboral					
Reconocimiento						
16	El jefe les felicita cada vez que se cumple con un objetivo					
17	Se reconoce al mejor trabajador eventualmente					
18	Sientes que el jefe resalta tus habilidades ante los demás					
Equidad						
19	Siente que el trato del jefe es equitativo con todos los trabajadores					
20	Las tareas asignadas por parte de su jefe sienten que son las					

	adecuadas y justas respecto al resto					
21	Si alguien no cumple con lo encomendado el jefe es capaz de despedirlo					
	Innovación					
22	Se promueve el fomento de nuevas ideas					
23	A los jefes les gustan que les planteen nuevas formas de desarrollar el trabajo					
24	Se promueven las nuevas formas de hacer las cosas cuando estas funcionan					

Fuente: Elaborado a partir del instrumento de medida de Koys & Decottis, (1991).

Cuestionario del desempeño laboral

Instrucciones:

El siguiente cuestionario está orientado a recoger información con relación al desempeño laboral, motivo por el cual se le pide responder todas las preguntas con sinceridad y objetividad.

N°	Ítems	Escala de Likert				
		1	2	3	4	5
Eficacia						
1	Los objetivos de la municipalidad están claros y son aceptados por todos.					
2	Están correctamente establecidos las acciones para alcanzar los objetivos.					
3	Existen indicadores que proveen información sobre el cumplimiento de objetivos.					
4	Las decisiones se toman en grupo.					
5	Se consulta a los trabajadores para la toma de decisiones.					
6	Los trabajadores del grupo aceptan las críticas de forma positiva.					
7	Los trabajadores utilizan métodos para mejorar el trabajo.					
Economía						
8	Se realiza supervisión de control de costos.					
9	Se tiene identificado los costos de operación.					
10	Se tiene lineamientos establecidos para la utilización de insumos.					
11	Los equipos de la institución están en buen estado.					
12	Se consigue oportunamente el presupuesto.					
13	Cree que se destina adecuadamente el presupuesto.					
Eficiencia						
14	Los insumos usados siempre sobran al terminar una actividad.					
15	Siempre se tiene por anticipado todas las actividades programadas.					
16	Se termina las actividades antes del tiempo estimado.					
17	Es suficiente la cantidad de personal puesto a una actividad.					
18	Existen quejas por falta de personal.					
Calidad						
19	Se atiende a los usuarios dentro de los plazos establecidos.					
20	Existen quejas por la atención que reciben los usuarios.					
21	Se tiene un plan de ejecución para cada procedimiento.					
22	Es óptimo el plan de ejecución de los procedimientos requeridos.					

Anexo 3. Base de datos

	CLIMA ORGANIZACIONAL																							
	preg 1	preg 2	preg 3	preg 4	preg 5	preg 6	preg 7	preg 8	preg 9	preg 10	preg 11	preg 12	preg 13	preg 14	preg 15	preg 16	preg 17	preg 18	preg 19	preg 20	preg 21	preg 22	preg 23	preg 24
1	3	4	5	3	4	5	4	3	3	5	3	2	3	5	3	3	2	3	1	2	3	4	4	4
2	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5
3	5	3	3	4	5	4	3	5	4	4	2	2	4	5	4	3	2	2	3	3	3	4	4	5
4	5	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	2	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5
5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	2	3	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5
6	3	4	4	4	4	5	2	4	4	5	5	3	3	3	2	3	2	3	4	2	4	4	4	4
7	3	4	4	4	4	5	2	4	4	5	5	3	3	3	2	3	2	3	4	2	5	4	4	4
8	2	3	3	2	3	3	5	2	2	5	4	4	2	4	3	1	1	2	2	1	5	3	2	4
9	2	3	3	2	5	4	5	3	2	5	3	2	3	3	2	2	1	2	2	1	5	3	2	3
10	2	4	3	2	3	3	5	2	2	5	4	4	2	3	2	1	1	2	2	1	3	4	3	4
11	2	3	3	2	3	3	5	2	2	5	4	4	2	3	2	1	1	2	2	1	5	3	2	4
12	3	4	5	5	4	4	2	4	4	3	2	3	5	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	5
13	3	3	4	5	3	5	2	4	4	3	2	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4
14	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	2	4	5	2	3	2	4	3	2	5	3	5	4
15	3	5	5	5	4	4	2	4	4	3	2	3	5	4	3	4	3	3	4	3	5	4	4	5
16	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	2	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5
17	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	2	3	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5
18	4	3	5	5	5	3	2	4	2	3	3	1	2	4	3	3	2	2	4	4	3	4	5	4
19	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5
20	4	4	5	5	4	4	2	5	3	4	2	2	3	5	3	4	3	3	5	4	4	3	4	5
21	4	5	4	4	5	5	3	5	5	3	3	2	5	4	4	3	4	4	5	5	3	5	4	4
22	4	5	4	3	5	5	4	4	5	3	3	2	5	3	4	4	2	4	4	5	2	5	3	4
23	3	5	5	5	4	5	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5

24	4	4	5	4	3	4	3	3	5	2	3	3	5	4	4	3	3	3	4	5	3	5	4	5
25	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	3	2	5	4	4	2	3	4	4	5	2	5	4	5
26	4	5	5	4	5	5	3	4	5	3	3	2	5	4	4	3	3	4	4	5	3	5	4	5
27	2	4	3	2	3	3	5	2	2	5	4	4	2	3	2	1	1	2	2	1	3	4	3	4
28	2	3	3	2	3	3	5	2	2	5	4	4	2	3	2	1	1	2	2	1	5	3	2	4
29	3	4	5	5	4	4	2	4	4	3	2	3	5	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	5
30	3	3	4	5	3	5	2	4	4	3	2	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4
31	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	2	4	5	2	3	2	4	3	2	5	3	5	3
32	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	3	5	5	4	4
33	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	4	5	4	4
34	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	2	2	3	3	5	5	3	4
35	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	4	3	5	5	4	4
36	5	3	3	4	5	4	3	5	4	4	2	2	4	5	4	3	2	2	3	3	3	4	4	5
37	5	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	2	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5
38	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	2	3	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5
39	3	4	4	4	4	5	2	4	4	5	5	3	3	3	2	3	2	3	4	2	4	4	4	4
40	2	3	3	2	3	3	1	2	2	4	4	4	2	4	1	2	1	1	1	2	5	3	2	3
41	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4	2	3	1	2	2	1	1	2	5	3	2	3
42	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	4	3	2	3	2	3	1	2	2	3	5	4	2	2
43	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	1	2	2	2	2	3	4	3	1	2
44	2	2	3	2	3	3	1	2	2	4	4	3	2	4	1	2	1	1	1	2	5	3	2	3
45	2	3	3	2	2	3	1	2	2	4	4	4	2	3	1	2	1	1	1	2	5	3	2	3

	DESEMPEÑO LABORAL																					
	preg 1	preg 2	preg 3	preg 4	preg 5	preg 6	preg 7	preg 8	preg 9	preg 10	preg 11	preg 12	preg 13	preg 14	preg 15	preg 16	preg 17	preg 18	preg 19	preg 20	preg 21	preg 22
1	3	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	2	4	2	3	3
2	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	1	3	3
3	3	5	4	2	5	3	3	5	4	3	3	2	4	2	3	2	3	2	4	2	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	5	2	3	3
5	5	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3
6	3	3	5	5	4	5	5	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3
7	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3
8	5	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	5	2	4	3	3
9	3	3	3	2	3	3	3	5	3	2	2	1	1	2	2	3	2	5	2	4	3	4
10	3	2	3	3	2	2	2	4	3	2	2	1	1	1	3	2	2	5	3	3	3	3
11	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	2	1	2	2	3	4	2	4	2	2
12	2	3	4	2	2	3	3	3	2	1	4	2	2	1	2	2	3	4	2	4	2	3
13	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	1	4	3	3	3	2	4
14	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	2	1	2	2	3	4	2	4	3	3
15	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	2	1	2	2	3	4	2	4	2	3
16	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	2	3	4	3	2	4	2	4	4
17	2	5	2	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	2	3	4	3	2	4	2	4	4
18	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	5	4	5	3	3	3	3	2	3	3	4	4
19	3	4	2	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3
20	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3
21	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4	2	3	2	5	4
22	4	4	3	5	4	3	5	3	5	4	5	4	4	1	4	5	4	2	3	2	5	4
23	4	4	3	5	4	3	4	4	5	3	5	4	4	2	4	4	3	2	4	3	4	5
24	3	5	2	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	2	5	5	4	3	4	2	5	4

25	4	4	3	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	2	4	2	5	4
26	4	4	3	5	4	2	5	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	2	4	2	5	4
27	3	2	3	3	2	2	2	4	3	2	2	1	1	1	3	2	2	5	3	3	3	3
28	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	2	1	2	2	3	4	2	4	2	2
29	2	3	4	2	3	3	3	3	2	1	4	2	2	1	2	2	3	4	2	4	2	3
30	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	1	4	3	3	3	2	4
31	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	2	1	2	2	3	4	2	4	3	3
32	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4
33	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	2	4	4	4	4	3
34	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3
36	3	5	4	2	5	3	3	5	4	3	3	2	4	2	3	2	3	2	4	2	4	4
37	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	5	2	3	3
38	5	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3
39	3	3	5	5	4	5	5	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2
40	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	5	2	2	1	4	2	4	3	4
41	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	1	2	5	2	2	1	4	2	4	3	4
42	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	1	3	3	3
43	1	2	4	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3	4	1	1	2	4	1	4	2	3
44	2	3	3	2	2	2	3	1	3	2	1	1	2	5	2	1	1	4	2	4	2	3
45	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	1	2	5	2	2	1	4	2	4	2	3

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURICOCHA, 2019”

por Héctor Fernando Romaní Apéstegui

Fecha de entrega: 06-ago-2021 08:52p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1628607910

Nombre del archivo: ROMANI_APESTEGUI_HECTOR_FERNANDO.docx (1.15M)

Total de palabras: 22241

Total de caracteres: 111750

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURICOCHA, 2019”

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	pt.scribd.com Fuente de Internet	1%
5	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	documents.mx Fuente de Internet	

		<1 %
10	1library.co Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	tesisexarxa.net Fuente de Internet	<1 %
15	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	<1 %
16	Carolina Aranda B., Manuel Pando M.. "Conceptualización del apoyo social y las redes de apoyo social". Revista de Investigación en Psicología, 2014 Publicación	<1 %
17	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
18	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
	repositorio.unap.edu.pe	

19	Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	www.infocop.es Fuente de Internet	<1 %
23	www.tdx.cat Fuente de Internet	<1 %
24	www.ccee.edu.uy Fuente de Internet	<1 %
25	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
26	www.cya.unam.mx Fuente de Internet	<1 %
27	www.scielo.unal.edu.co Fuente de Internet	<1 %
28	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
29	administracion.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

31	www.dafp.gov.co Fuente de Internet	<1 %
32	Submitted to Universidad Carlos III de Madrid Trabajo del estudiante	<1 %
33	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
34	tuvntana.files.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.upp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	www.monografias.com Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
41	www.oalib.com Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1 %

43	Submitted to Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
44	repositorio.ucundinamarca.edu.co:8080 Fuente de Internet	<1 %
45	www.aepc.es Fuente de Internet	<1 %
46	repositorio.upd.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	dokodoc.com Fuente de Internet	<1 %
48	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	www.efn.uncor.edu Fuente de Internet	<1 %
50	Submitted to Anglia Ruskin University Trabajo del estudiante	<1 %
51	documentop.com Fuente de Internet	<1 %
52	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
53	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
54	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

		<1 %
55	Ana María Canales-Farah, Jorge Antonio López-Gómez, Ana Cecilia Napán-Yactayo. "Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2021 Publicación	<1 %
56	Antonia Ruiz-Moreno, Carmen Haro-Domínguez, Ignacio Tamayo-Torres, Teresa Ortega-Egea. "Quality management and administrative innovation as firms' capacity to adapt to their environment", Total Quality Management & Business Excellence, 2014 Publicación	<1 %
57	www.ilustrados.com Fuente de Internet	<1 %
58	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
59	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
60	repositorio.unicartagena.edu.co Fuente de Internet	<1 %
61	Ana Laura Uscanga Arévalo, Augusto Renato Pérez Mayo, Nohemí Roque Nieto. "Organizational Commitment and Labor	<1 %

Satisfaction. Case: A University Organization
in the State of Morelos. México", International
Journal of Social Science Studies, 2021

Publicación

62	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	<1 %
63	repository.unilibre.edu.co Fuente de Internet	<1 %
64	www.ccsr.ac.uk Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: ROMANÍ APÉSTEGUI HÉCTOR FERNANDO
DNI: 46356888 Correo electrónico: hec.27080377@gmail.com
Domicilio: Jr. Gervasio Santillana N° 244
Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 931865370

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escuela: CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS
Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)
Título del Trabajo de Investigación / Tesis:
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
LURICOCHA, 2019⁷⁷

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) Mg () Dr () PhD ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) Tesis indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito total.

() Sí, autorizo el depósito y solo las partes: _____

() No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento
en la ciudad de Lima, a los 19 días del mes de

Octubre

de

2020.


firma

Huella digital

