



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE
GERENCIA DESARROLLO SOCIAL ECONÓMICO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURA - AREQUIPA 2019”**

PRESENTADO POR:

BACH. MELVA SOLEDAD MAMANI TANCO

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

ASESOR

MG. JOE OLGER GUTIERREZ MERCADO

AREQUIPA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A mi padre Eleuterio Roque Mamani Condori que ahora es mi ángel, a mi madre Lucila Tanco, por apoyarme y animarme cada día a no dejarme vencer y poder cumplir mis metas trazadas, a mi hijo Johan y mi pequeña Ariana que son mi propósito de superación.

AGRADECIMIENTO

A todos los docentes de la Universidad que me ayudaron a lograr mi objetivo.

RECONOCIMIENTO

A mi Universidad por forjarme y darme oportunidad de superarme en la vida y a los docentes que contribuyeron a mi formación profesional.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RECONOCIMIENTO.....	iv
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
ÍNDICE DE ANEXOS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2 Delimitación de la investigación.....	16
1.2.1 Delimitación espacial.....	16
1.2.2 Delimitación social.....	17
1.2.3 Delimitación temporal.....	17
1.2.4 Delimitación conceptual.....	17
1.3 Formulación del problema.....	17
1.3.1 Problema general.....	17
1.3.2 Problemas específicos.....	17
1.4 Objetivos de investigación.....	18
1.4.1 Objetivo general.....	18
1.4.2 Objetivos específicos.....	18
1.5 Hipótesis y variables de la investigación.....	19
1.5.1 Hipótesis general.....	19
1.5.2 Hipótesis específico.....	19

1.5.3	Definición conceptual de la variable	20
1.5.4	Operacionalización de variable.....	21
1.6	Metodología de investigación.....	21
1.6.1	Tipo y nivel de investigación.....	21
1.6.2	Método y Diseño de la investigación	22
c.	Método de la investigación	22
d.	Diseño de la investigación.....	22
1.6.3	Población y muestra del estudio	23
a.	Población.....	23
b.	Muestra	23
1.6.4	Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	23
1.6.5	Justificación e importancia y limitaciones de la investigación.....	23
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....		26
2.1	Antecedentes de investigación	26
	Antecedentes internacionales	26
	Antecedentes nacionales	30
	Antecedentes locales	34
2.2	Bases teóricas de las variables.....	38
2.2.1	Clima Organizacional.....	38
2.2.2	Dimensiones del Clima Organizacional	39
2.2.3	Desempeño Laboral	42
2.2.4	Dimensiones del desempeño Laboral.....	42
2.3	Definición de términos básicos	44
2.4	Bases Históricas	48
2.5	Base Legal.....	51
CAPÍTULO III PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....		62

3.1. Análisis de tablas y figuras.....	62
3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	86
CONCLUSIONES.....	88
RECOMENDACIONES	89
BIBLIOGRAFÍA	90
WEBGRAFÍA.....	93

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Operacionalización de las variables</i>	21
Tabla 2 Tabla de correlación entre Variables	62
Tabla 3 Alfa de Cronbach por pregunta.....	63
Tabla 4 Valores de Rango de Relación	65
<i>Tabla 5 Esta usted comprometido con su trabajo en la Municipalidad</i>	66
<i>Tabla 6 Su desempeño en el trabajo ayuda a mejorar los resultados.</i>	67
<i>Tabla 7 Conoce sus funciones y responsabilidades dentro de la Municipalidad</i> ...	68
<i>Tabla 8 Las líneas de comunicación son claras en la Municipalidad</i>	69
<i>Tabla 9 Los trabajadores, actúan con una conducta responsable y con ética</i>	70
Tabla 10 Mantiene una buena relación con tu jefe en la Municipalidad.....	71
Tabla 11 Su trabajo es reconocido por sus superiores en la Municipalidad	72
<i>Tabla 12 Usted tiene la oportunidad de ascender de cargo en la Municipalidad</i>	73
Tabla 13 Es favorable las condiciones de espacio, ruido, temperatura, Ilu	74
Tabla 14 Ud. dispone de recursos para desarrollar su trabajo en el tiempo Re ...	75
Tabla 15 Su jefe I. S. le presta apoyo cuando ocurre alguna eventualidad	76
<i>Tabla 16 Su jefe Inmediato superior se preocupa por transmitir los aspectos</i>	77
<i>Tabla 17 Usted cumple con los objetivos asignados en la Municipalidad</i>	78
<i>Tabla 18 Utiliza los recursos asignados para cumplir sus objetivos de su T.</i>	79
Tabla 19 Las herramientas que utiliza le ayudan con su trabajo en la Mu	80
Tabla 20 La conducta de sus superiores sirve como ejemplo en su área de T	81
Tabla 21 Los resultados del área de trabajo son medidos por la institución.....	82
Tabla 22 Usted puede tomar decisiones en su área de trabajo.....	83
Tabla 23 Obtiene algún bono como beneficio por los logros alcanzados	84
Tabla 24 Realiza trabajo en equipo en su área de trabajo en la Municipalidad....	85
<i>Tabla 25 Estadísticos de fiabilidad</i>	105

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Ubicación de la Municipalidad de Yura	16
<i>Figura 2</i>	<i>Esta usted comprometido con su trabajo en la Municipalidad</i>	<i>66</i>
Figura 3	Su desempeño en tu trabajo ayuda a mejorar los resultados.....	67
Figura 4	Conoce sus funciones y responsabilidades dentro de la Municipalidad	68
Figura 5	Las líneas de comunicación son claras en la Municipalidad	69
<i>Figura 6</i>	<i>Los trabajadores, actúan con una conducta responsable y con ética</i>	<i>70</i>
Figura 7	Mantienes una buena relación con tu jefe en la Municipalidad.....	71
Figura 8	Su trabajo es reconocido por sus superiores en la Municipalidad	72
Figura 9	Usted tiene la oportunidad de ascender de cargo en la Municipalidad .	73
Figura 10	Es favorable las condiciones de espacio, ruido, temperatura, Ilu	74
Figura 11	Ud. dispone de recursos para desarrollar su trabajo en el tiempo Re.	75
Figura 12	Su jefe I. S. le presta apoyo cuando ocurre alguna eventualidad.....	76
Figura 13	Su jefe Inmediato superior se preocupa por transmitir los aspectos	77
<i>Figura 14</i>	<i>Usted cumple con los objetivos asignados en la Municipalidad</i>	<i>78</i>
Figura 15	Utiliza los recursos asignados para cumplir sus objetivos de su T.....	79
Figura 16	Las herramientas que utiliza le ayudan con su trabajo en la Mu	80
Figura 17	La conducta de sus superiores sirve como ejemplo en su área deT	81
Figura 18	Los resultados del área de trabajo son medidos por la institución	82
Figura 19	Usted puede tomar decisiones en su área de trabajo	83
Figura 20	Obtiene algún bono como beneficio por los logros alcanzados.....	84
Figura 21	Realiza trabajo en equipo en su área de trabajo en la Municipalidad .	85

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Consistencia	96
Anexo 2 Matriz de Instrumentos.....	99
Anexo 3 Tabla de correlación Múltiple.....	101
Anexo 4 Instrumentos	103
<i>Anexo 5: Validez y Confiabilidad del Instrumento.....</i>	<i>105</i>
<i>Anexo 6: Documento de Autorización</i>	<i>110</i>

RESUMEN

La presente investigación tiene la finalidad de establecer la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019.

El proyecto tiene un enfoque cuantitativo-básico, con un nivel de investigación descriptivo-correlacional la muestra censal está conformada por 67 trabajadores que laboran en el área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura.

Así mismo se planteó como hipótesis de la investigación que probablemente el clima organizacional se relacione con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019, el instrumento utilizado fue el cuestionario el cual fue validado por un juicio de experto el que sirvió para la recolección de datos de la investigación. Así mismo la correlación entre las variables alcanzó un coeficiente de correlación de 0.865 es por ello que se recomienda que la institución debe realizar actividades que mejoren el clima organizacional.

Finalmente, los resultados encontrados en estudio dan como conclusión de que efectivamente existe relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral en una fiabilidad de 0.937 que garantizan el desempeño de los empleados.

Palabra clave: Clima organizacional, desempeño, calidad, eficiencia.

ABSTRACT

The purpose of this research is to establish the relationship between the Organizational Climate and the Work Performance of workers in the area of Management of Economic Social Development of the District Municipality of Yura Arequipa 2019.

The project has a quantitative - basic approach, with a level of descriptive - correlational research, the census sample is made up of 67 workers who work in the area of Management of Economic Social Development of the District Municipality of Yura.

Likewise, it was proposed as a hypothesis of the investigation that the organizational climate is probably related to the labor performance of the workers in the area of Management of Economic Social Development of the District Municipality of Yura Arequipa 2019, the instrument used was the questionnaire which was valid by an expert judgment the one that was used for the data collection of the investigation. Likewise, the correlation between the variables reached a correlation coefficient of 0.865, which is why it is recommended that the institution should carry out activities that improve the organizational climate

Finally, the results found in the study conclude that there is indeed a relationship between the variables organizational climate and work performance in a reliability of 0.937 that guarantees the performance of employees

Key word: Organizational climate, performance, quality, efficiency

INTRODUCCIÓN

Hoy en día el área de recursos humanos es uno de los componentes de la organización. Por lo tanto, el recurso humano requiere una buena gestión y desarrollo para ser competitivo y capaz de ayudar a la organización a enfrentar la competencia, particularmente en la era de la creciente competencia dentro de la Municipalidad Distrital de Yura.

En tiempos de competencia, el personal administrativo tiene varios obstáculos. Algunos factores que pueden afectar el desempeño de los trabajadores incluyen el clima organizacional, la motivación y la satisfacción laboral. Lo cual, no están listos para mayores responsabilidades más allá de sus capacidades, durante el trabajo, algunos empleados no tienen orientaciones de éxito y otros tampoco están orientados a objetivos, por lo que no pueden completar sus tareas asignadas a tiempo.

En cuanto al Clima Organizacional, algunos empleados no están seguros del trabajo que se les asignó y de sus responsabilidades correspondientes pues ellos afirman que necesitan capacitaciones constantes. Además, el entorno de trabajo no constituye un ambiente favorable por la carga laboral que tienen. Por otro lado, el desempeño de los trabajadores no se encuentra motivado con los pocos beneficios que tienen de parte de la institución Municipal al ser evaluados.

La presente investigación está desarrollada en tres capítulos:

En el capítulo I se trabaja el planteamiento de la investigación, la Descripción de la realidad problemática, Delimitación de la Investigación, la formulación de los problemas, los objetivos de la investigación, la hipótesis, la metodología, la justificación la importancia y las limitaciones del proyecto para conocer qué factores se relacionan con el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores.

En el capítulo II se desarrolla el marco teórico, antecedentes, tanto internacionales, nacionales y locales, también se desarrolló la definición de términos, bases históricas y bases legales

En el capítulo III se describe la presentación, análisis e interpretación de resultados donde se desarrolló el análisis de las tablas y figuras, también la discusión de resultados, comparación de los resultados de los antecedentes propuestos en la investigación y finalmente se culmina con las conclusiones las recomendaciones, las cuales están relacionadas con los objetivos de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la realidad problemática

El presente proyecto se realizó, para establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura, para ellos se indago si existen problemas en el área, siendo ello importante, porque tiene efectos en el desempeño interno de la Municipalidad.

Con el estudio se determinó que, si existe un impacto positivo de parte del Clima Organizacional en el desempeño de los trabajadores, pues el entorno laboral es el adecuado para el rendimiento en el área, a pesar de algunos problemas que puedan existir dentro de sus funciones.

Es importante mencionar que la calidad del Clima Organizacional depende de la alta dirección, gerencia y/o alcalde, porque con un clima positivo, buenas costumbres, y motivación, permitirá un desempeño eficiente entre colaboradores y entre las áreas.

En la Municipalidad Distrital de Yura, el factor más importante es contar con un ambiente de trabajo positivo, para que los desempeños de los trabajadores municipales puedan lograr los objetivos y metas trazadas por la gestión, el trabajador debe estar y sentirse motivado, además, debe identificarse con su municipalidad, el trabajador quiere ser escuchado, comprendido y atendido, esto sólo se logrará a través de un buen Clima Organizacional, siendo esta una estrategia de desarrollo municipal.

Es por ello que las municipalidades del Perú están trabajando con el área de recursos humanos para mejorar las falencias que pueda haber en dichas instituciones, en tal sentido se realizó la presente investigación para conocer qué factores relacionados al Clima Organizacional son los que afectan el desempeño de los trabajadores y de esta manera solucionarlos para que la productividad de los empleados sea alta.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación espacial

La Municipalidad Distrital de Yura, se encuentra ubicada en la avenida Asociación Ciudad de Dios, Zona 3, sector B, centro cívico MDY, kilómetro 15.5 pasando el colegio Intervida, carretera Yura. A continuación, mostramos el mapa de ubicación.

Figura 1
Ubicación de la Municipalidad de Yura



Fuente: [google.com.pe/maps](https://www.google.com.pe/maps)

1.2.2 Delimitación social

Las personas que participaron en el estudio fueron 67 trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura.

1.2.3 Delimitación temporal

El tiempo en el que se realizó la investigación con relación a los hechos fue todo el año 2019.

1.2.4 Delimitación conceptual

La teoría que se utilizó para desarrollar la presente investigación fue acerca del Clima Organizacional y el desempeño laboral junto con sus respectivas dimensiones.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Cómo el Clima Organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019?

1.3.2 Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación entre la autonomía Individual y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019?
- b. ¿Cómo la estructura que impone el puesto se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019

- c. ¿De qué manera se relaciona el tipo de recompensa con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019?
- d. ¿Cómo la consideración, el agradecimiento y el apoyo se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019?

1.4 Objetivos de investigación

1.4.1 Objetivo general

Establecer la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019

1.4.2 Objetivos específicos

- a. Identificar la relación entre la autonomía Individual y el desempeño Laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019.
- b. Definir la relación de la estructura que impone el puesto con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019
- c. Determinar la relación entre el tipo de recompensa con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019.
- d. Deducir la relación que existe entre la consideración, el agradecimiento y el apoyo con el desempeño laboral de los trabajadores del área de

Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019

1.5 Hipótesis y variables de la investigación

1.5.1 Hipótesis general

Probablemente el Clima Organizacional se relacione con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019.

1.5.2 Hipótesis específico

H1: Probablemente exista relación entre la autonomía Individual y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019.

H2: Dada la estructura que impone el puesto es probable que esta se relacione con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019.

H3 Probablemente el tipo de recompensa se relacione con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019

H4 Probablemente la consideración, el agradecimiento y el apoyo se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019.

1.5.3 Definición conceptual de la variable

Clima Organizacional

“Es la calidad o propiedad del ambiente organizacional que se observa o experimenta por los participantes de la organización y que influencia su conducta.”. (Chiavenato I, 2006)

Desempeño Laboral

El desempeño laboral es la “vigencia del personal que trabaja dentro de las instituciones, es la búsqueda de objetivos que constituyen la organización buscando estrategia individual, las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo” (Chiavenato I, 2006)

Cabe resaltar que el desempeño laboral está directamente relacionado con el clima organizacional pues ambos trabajan para alcanzar los objetivos de la empresa.

1.5.4 Operacionalización de variable

Tabla 1
Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Variable independiente: Clima Organizacional	- Autonomía Individual	-Responsabilidad, -Rigidez de la ley -Grado de decisión
	- Estructura que impone el puesto.	- Métodos de trabajo y - Comunicación
	- Tipo de recompensa.	- Aspectos Monetarios y - -Promociones
	- Consideración, agradecimiento y apoyo	-Estímulo y Apoyo
Variable Dependiente: Desempeño laboral	- Resultados	-Resultados concretos y periodos determinados
	- Desempeño	-Conducta y -Medios instrumentales
	- Factores Críticos de éxito	-Aspectos Fundamentales y -desempeño

Fuente: Brunet L., (2011) y Chiavenato I, (2006)

1.6 Metodología de investigación

1.6.1 Tipo y nivel de investigación

a. Tipo de investigación

Según (Hernández, Fernández & Baptista, 2014) “el enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación por esa razón la investigación es básica porque persigue la utilización inmediata de los conocimientos obtenidos”.

b. Nivel de investigación

La investigación es “descriptiva – correlacional – transversal” puesto que busca la relación entre el clima Organizacional y el Desempeño Laboral (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.98)

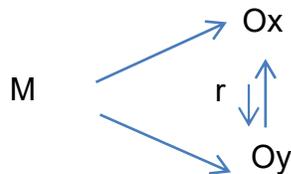
1.6.2 Método y Diseño de la investigación

c. Método de la investigación

La presente investigación tiene como método de investigación el Método “analítico- sintético que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos y después relacionar cada reacción mediante la elaboración de una síntesis general del fenómeno estudiado”. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014)

d. Diseño de la investigación

Según (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, pág. 157) afirma que “el tipo de diseño no experimental de investigación transversal correlacional, es la que describe la relación entre las dos variables”. Teniendo como esquema de investigación el siguiente gráfico:



Donde:

M: Representa la muestra

Ox: Representa la Clima organizacional

Oy: Representa la Desempeño de los trabajadores

r: Representa el grado de relación que existe entre las variables

1.6.3 Población y muestra del estudio

a. Población

La población con la que se trabajó fue de 67 colaboradores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura.

b. Muestra

La muestra será censal pues se trabajó con la totalidad de la población que fueron 67 colaboradores.

1.6.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

a. Técnica de investigación

La técnica que se utilizó para la resolución de la investigación fue la encuesta ya que con ella se investigó el Clima Organizacional y el Desempeño laboral, la cual se aplicó de manera presencial en un ambiente cómodo a los trabajadores del área.

b. Instrumentos de investigación

El instrumento que apoyo a la encuesta fue el cuestionario estructurado y estandarizado.

1.6.5 Justificación e importancia y limitaciones de la investigación

a. Justificación

El presente estudio se justifica porque es necesario que las organizaciones, busquen un mejoramiento continuo en los ambientes laboral, pues un lugar adecuado es un indicador para un mejor desenvolvimiento de los colaboradores, ya que el ambiente

laboral se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura; también se puede afirmar que el clima organizacional de cualquier institución, si está bien planteada y sobre todo bien identificada logra un mejor desempeño y sobre todo se consigue la identificación de cada uno de ellos con la institución.

La investigación sirvió para mejorar el área laboral de la municipalidad ya que un clima organizacional adecuado baja las circunstancias de tensión en las áreas y de esta manera se mejoró la comunicación, se fortaleció el compromiso, la identificación y sobre todo se logró la fidelidad de los trabajadores hacia la municipalidad.

La investigación trabajo metodológicamente con una encuesta validada la cual ayudó en la recolección de datos, para el presente proyecto, la información recolectada a permitido identificar el ambiente adecuado para mejorar el rendimiento laboral y mejorar la salud mental de los trabajadores.

b. Importancia.

La importancia de la investigación radica en que el proyecto ha servido de ayuda para otras instituciones que han tenido problemas con su clima organizacional, en tal sentido ha guiado para poder tomar acciones correctivas y mejorar el desempeño de los trabajadores, ya que el objetivo que tiene la municipalidad de Yura es servir a la comunidad.

En otro punto se puede describir el proyecto también es importante para evaluar los conflictos dentro de las instituciones, el estrés que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas en la organización pues si no se logra identificar cada uno de estos puntos, el clima organizacional no va a mejorar y por ende el desempeño laboral no logra los objetivos planteados por la autoridad.

c. Limitaciones de investigación.

Las limitaciones a las cuales se enfrentó el estudio son las siguientes:

1. Falta de colaboración por parte de los trabajadores municipales, muchos de ellos no quisieron responder las encuestas, por ser voluntarias; para evitar cualquier tipo de problema
2. los trabajadores tenían temor al responder a las preguntas planteados en la investigación por miedo a las represarías que pudiera tener contra ellos las autoridades de la institución, por esa razón el llenado de la encuesta fue de manera anónima y de esta manera se evitó la falta de información proporcionada por los trabajadores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de investigación

Antecedentes internacionales

(Zans C., 2017) *realizo la investigación titulada* “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 comenta que el propósito de la investigación es hondar en el clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores donde el **objetivo general** es “analizar El 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”. Teniendo como **metodología de investigación** “el enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo - explicativo. El universo fueron 88 trabajadores y funcionarios, la muestra 59 trabajadores y funcionarios”. “Se aplicó las técnicas e instrumentos necesarios para una adecuada investigación, siguiendo la normativa establecida por la UNAN Managua para este tipo de trabajo” en la investigación se

considera el hecho de” motivar a las autoridades, jefes, responsables de áreas de trabajar en contribuir a lograr un Clima Organizacional, Favorable, Óptimo, y alcanzar los niveles de euforia y entusiasmos, excitación y orgullo”, “al mismo tiempo elevar el desempeño laboral en la facultad, motivando y generado un ambiente propicio para la productividad, y fortalecer la toma de decisiones colectivas”. **En conclusión**, “el Clima Organizacional, se consideró medianamente favorable desfavorable. Por otro lado, el desempeño laboral es bajo en algunas tareas que ejecutan y realizan. Finalmente, los trabajadores, considera el mejoramiento del clima organizacional de manera positiva en el desempeño laboral”.

(Montero A., 2016) Realizó el Artículo de investigación titulada El clima organizacional y su incidencia en el rendimiento del Talento humano en las pymes del sector comercial. Donde habla que en el presente “trabajo se presenta una investigación detallada sobre el clima organizacional y como incide esto en el rendimiento del talento humano”; “un ambiente de trabajo agradable logra que todos los empleados sientan satisfacción laboral y más si existe una buena comunicación se podrá alcanzar las metas y logros de la empresa, así como también una gran competitividad y rentabilidad de la misma”. Donde tiene como **objetivo** general “Evaluar la satisfacción del personal de la organización” para ello debe “Incrementar y aplicar normas, proyectos y métodos que faciliten una gestión eficaz, trabajadores competentes, trato imparcial, mejoramiento continuo, satisfacción en su labor y un ambiente seguro” la investigación tiene una muestra censal de 19 participantes la **metodología** de la investigación fue descriptiva no experimental la investigación busca “Ofrecer a los empleados los puestos de trabajo en que mejor sepan explotar todos sus conocimientos, competencias y habilidades, examinado su avance progresivo y estar a la expectativa de toda actividad que realiza para el desarrollo constante del empleado y de la organización” llegando a la **conclusión** “ de que sea determinado que para que exista un buen clima organizacional se debe tomar en cuenta la motivación de los empleados así como también que exista una buena comunicación entre los empleados es decir buenas relaciones buenas para que se dé un gran compañerismo y puedan trabajar en equipo para que exista un

mejoramiento continuo tanto en ventas como en rendimiento de los empleados.- Si se mejora el ambiente laboral y la situación de compañerismo dentro de la empresa se puede tener mejores resultados en las metas propuestas y mejoramiento del rendimiento del talento humano en todas las empresas del sector comercial .

(Sierra G., 2015) Realizó su investigación: *“El Clima Laboral en los colaboradores del Área Administrativa del Hospital Regional de Cobán, A.V.”* (Tesis de Pregrado) de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala. Donde dice “que a lo largo de la historia se ha tenido dentro de la vida organizacional elementos valiosos, como el recurso humano quienes directa e indirectamente dan vida al clima laboral el proyecto tiene como **objetivo** de investigación el “establecer el clima laboral de los colaboradores del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, Alta Verapaz”. “La investigación dentro de su **metodología** es descriptiva, no experimental la población está conformada por 29 personas que laboran en el Hospital, la muestra es censal, estará compuesta por 16 mujeres y 13 hombre de 22 a 25 años”. El instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario. Finalmente se llegó a la **conclusión**, de que el Clima Laboral, se encuentra favorable en el área administrativa del Hospital Regional de Cobán. A un existe deficiencia en los factores de remuneración y orientación a la calidad. La comunicación, se evidencia que influye de forma positiva, el respeto y la amabilidad, potencia un clima saludable, las relaciones interpersonales, existe armonía en el liderazgo, lo cual se potencia un clima saludable. Por otro lado, los colaboradores sienten seguridad en el trabajo, identificados con la institución, pero no se sienten bien remunerados en los sueldos que reciben.

(Villalba G., 2015) realizó su investigación: *“Propuesta de mejora del Clima Organizacional para una Institución Educativa Normal Superior que presenta inconvenientes debido a diferencias en el sistema de evaluación aplicado al cuerpo docente”* (Tesis de maestría en ciencias de la educación con énfasis en gestión educativa) de la Universidad Libre de Colombia. Bogotá. Donde menciona que “el clima organizacional en entidades como las instituciones educativas, constituye un

aspecto de suma relevancia en tanto determina la percepción del educador sobre la institución afectando directamente, entre otros elementos, su desempeño, efectividad, identidad” “con el trabajo realizado, con la institución y sus compañeros. Su **objetivo** de investigación es diseñar un plan para el mejoramiento del Clima Organizacional en la Institución Educativa Normal Superior del Municipio de Pasca – Cundinamarca”, “que considere las condiciones laborales generadas como consecuencia de la aplicación del Sistema de Evaluación de Desempeño Docente”. La **metodología** de investigación es de tipo cualitativo, diseño cuasiexperimental. La población y muestra, está constituida de 57 maestros y maestras de la Institución Educativa Normal Superior del Municipio de Pasca. El instrumento es Trust Index y Culture Audit, se caracteriza por las siguientes dimensiones: tamaño de la organización, estructura, estilo de liderazgo y orientación de fines. En **conclusión**, el Clima Organizacional en los trabajadores se determina un clima negativo que afecta al desempeño de los trabajadores en la comunicación, la efectividad y la identidad con el trabajo. Existe un factor importante de tipo externo que afecta el clima por causa del desempeño.

Rodríguez, H. (2015) realizó su investigación: *“Propuesta de mejor del Clima Laboral y Cultura organizacional en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social”* (Tesis de Maestría en Recursos Humanos) Universidad de las Fuerzas Armadas Innovación para la Excelencia. Ecuador. Donde comenta “que la propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional está fundamentada en una investigación de la realidad institucional”. “El conocer el clima laboral ha concitado el interés de investigadores y empleadores desde la segunda mitad del siglo XX, por la importancia que representa para la productividad organizacional”. Su **objetivo** es “investigar el clima laboral y la cultura organizacional en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social (MCDS) para generar una propuesta de mejora que beneficie y los servicios públicos”. “**El método** de investigación es mixta, correlacional su diseño de investigación acción participativa, su técnica es la observación, la entrevista, la encuesta. La población es de 295 servidores, funcionarios y trabajadores del Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social – MCDS, la muestra está conformada por 231 servidores. En **conclusión**, el clima del

MCDS, es percibido en forma positiva por sus integrantes, pero existe se debe fortalecer la implementación de la gestión organizacional, diseño e implementación de un plan que recompense y beneficie al desempeño de actividades, la cual puede relacionar con oportunidad de desarrollo profesional, por otro lado, la cultura organizacional, se observa inestabilidad, existe un pronunciamiento similar entre considera tener estabilidad y quiénes no. La mayoría de servidores tiene relación contractual ocasional.

(Avellón N., 2015) Realizó su investigación: *“La Eficiencia y la Productividad de las Comunidades Autónomas Españolas en la Gestión Tributaria: aplicación del análisis envolvente de datos”* (Tesis Doctoral) de la Universidad de Valladolid donde dice; “que la crisis económica en el que se ha visto inmerso el Sector Público de los países de nuestro entorno, la evaluación y medición de la eficiencia de las actuaciones públicas es una necesidad imperiosa”. La investigación tiene como objetivo general es “la estimación de la eficiencia técnica y la determinación del cambio productivo en la gestión tributaria alcanzado por las Administraciones tributarias autonómicas españolas”. La técnica que se utilizó fue el Análisis Envolvente de Datos (DEA) es una técnica de optimización matemática que permite la construcción de una superficie envolvente, la metodología con la que se trabajó la investigación fue descriptiva, la población del estudio son las Comunidades Autónomas Españolas, la investigación llegó a la siguiente conclusión donde resalta un correcto ejercicio de las funciones administrativas que presentan las áreas de servicio público sanidad y educación que presentan comportamientos óptimos, estos son eficientes, a la administración tributaria, donde se le exige eficiencia en su gestión para alcanzar éxito de la gestión tributaria que depende la capacidad institucional.

Antecedentes nacionales

(Zegarra R., 2018) Presento la siguiente investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 6064 de Educación Básica Regular Ugel 01, 2016” donde dice; que en la “actualidad nuestro mundo se encuentra sujeto a grandes cambios y nuestro

entorno no escapa a esta situación, desde la globalización de la economía hasta el desarrollo de la tecnología y la comunicación”. “Es así que se hace necesario que en todos los ámbitos y en especial en el sector educación se cuente con un buen clima organizacional en beneficio de ella misma y de la satisfacción laboral de sus trabajadores” que buscan una producción eficaz y un buen rendimiento para la empresa tiene como **objetivo** “Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 6064 de educación básica regular Ugel N° 01, 2016”. “La investigación utiliza una **metodología** básica, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental: transversal correlacional”. “El método utilizado fue el hipotético deductivo. La muestra fue censal y comprendió a toda la población integrada por 66 docentes”. “Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala Likert para ambas variables. Los instrumentos de investigación cumplieron con los requisitos de validación y confiabilidad”. “La **conclusión** de la investigación evidencian que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 6064 de Educación Básica Regular Ugel 01, 2016”; indica que hay una moderada correlación entre las variables (Rho de Spearman = 0.442) y un nivel de significancia de $p = 0.000 < 0.05$).

(Pastor G., 2017) Realizó su investigación denominada: “*Clima Organizacional y Desempeño Laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*” (Tesis de pregrado) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Perú. Se observa que: “en las organizaciones, el desempeño laboral constituye uno de los factores determinantes para el logro de las metas y objetivos trazados, por esta razón, es de gran importancia que los trabajadores sean evaluados” “en función al trabajo realizado, de manera que éste resulte apropiado y corresponda con las necesidades de la organización”. Su **objetivo** es determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017. Su **metodología de** estudio prospectivo, transversal y correlacional, su diseño

no es experimental, su población está compuesta por 280 trabajadores administrativos de la empresa privada de combustible e hidrocarburos Peruana de Combustibles (PECSA), la muestra se consideró 162 trabajadores administrativos de acuerdo a la fórmula estadística para una población finita, la técnica es encuesta y el instrumento es el cuestionario para percepción del clima organizacional y para el desempeño laboral. En **conclusión**, la relación entre Clima Organización y desempeño laboral indica que existe una relación directa, en seguida las dimensiones la realización personal, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación, las condiciones laborales tiene una relación directa con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la empresa privada PECSA.

(Bobadila M., 2017) Realizó su investigación denominada: *Clima organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo*, (Tesis de Maestría con mención Gestión Educativa) de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Donde comenta; “que el clima organizacional en la actualidad es uno de los problemas que aqueja en el siglo XXI. La preparación profesional para la inserción al campo laboral, hoy en día son mayores las exigencias, son mayores en este mundo globalizado, pues la humanidad entera enfrenta mayores desafíos comparados con generaciones en décadas pasadas. Las Instituciones de Educación Superior juegan un papel muy importante en este ciclo de formación de profesionales capaces de enfrentarse a esta realidad a la hora de insertarse en el ámbito laboral. Su **objetivo** es “determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y desempeño laboral en los Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo”. La **metodología** de investigación es aplicada de nivel descriptivo, su diseño es descriptivo correlacional. Su población está constituida por 250 docentes que laboran en los Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo, la muestra está conformada por 104 docentes. El instrumento es la escala de Likert, cuestionario y observación directa. Se **concluye**, que existe una relación positiva débil entre el Clima Organización y el desempeño laboral en institutos

superiores tecnológicos de Huancayo. Se ubica en el nivel bueno de clima laboral los Institutos Franklin y San Pedro, en seguida en el nivel regular los Institutos Santiago Antúnez de Mayolo y Eugenio Paccelly. Se ubica en un nivel logrado de desempeño laboral tres Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo, nivel proceso de desempeño laboral el Instituto Eugenio Paccelly.

(Solano R., 2017) *Realizó el proyecto de investigación Titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, año 2017”* (tesis de Maestría en Gestión Pública) de la Universidad Cesar Vallejo, Lima. Donde comenta que “se ha visto que en los últimos años los usuarios que asisten a dichas entidades públicas están insatisfechos por la calidad de servicio y desempeño de los colaboradores”, “debido a que los trámites realizados son desarrollados fuera del tiempo pactado, asimismo los colaboradores padecen de una limitada capacidad de atención”. “Por otro lado, los gerentes de área, señalaron que los colaboradores no se sienten motivados al desarrollar sus actividades y eso se ve reflejado en la calidad de trabajo que proporcionan a las diferentes áreas administrativas”. Su **objetivo** es determinar relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017 Su **metodología** de investigación es descriptivo correlacional, su población está compuesta por 20 trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central Juanjui, la muestra es censal no probabilístico. El instrumento es el cuestionario para ambas variables con sus respectivas dimensiones. Se **concluyó** de la siguiente manera: Existe una relación significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, ya que el resultado dio un valor positivo $R = 0.657$. Existe una correlación positiva débil entre la dimensión estructura y desempeño laboral ($R = 0.416$). Existe una correlación lineal significativa moderada entre la dimensión comportamiento organizacional y el desempeño laboral. Existe una relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores, con una correlación positiva de $P = 0.540$.

(Quispe V., 2015) *Escribió la investigación titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015”* (tesis de pregrado) Universidad Nacional José María Arguedas, donde comenta, que es necesario identificar el nivel de investigación; así mismo permitió conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en base a tres dimensiones productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral. Su **objetivo** es “Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015”. En seguida, la **metodología** de investigación es cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental transeccional, la población está compuesta por 64 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha, provincia de Andahuaylas, región Apurímac. El muestreo es no probabilístico, censal. El instrumento se consideró un cuestionario estructurado. Se **concluyó** de la siguiente manera respecto al objetivo general el cual es: “Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral, como evidencia estadística de correlación es de 0.743, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05.

Antecedentes locales

(Aleman E., 2017) Realizó su investigación denominada: *“Clima Laboral y Evaluación del Desempeño en personal de salud, involucrado en actividades administrativas de los Hospitales del MINSA de la región Arequipa 2017: propuesta de modelo de evaluación y análisis de clima laboral y evaluación del desempeño para el sector salud”* (Tesis Maestría con mención en Gerencia de Recursos Humanos) de la Universidad Nacional de San Agustín Arequipa. Donde dice; que “El contexto laboral moderno nos impulsa a alinear a los líderes como cuestión esencial para mejorar el clima laboral de las instituciones,

además, el futuro nos provoca optimizar el desempeño laboral mediante la satisfacción y la productividad en una auténtica armonía”. “Competir ya no nos hará mejores localmente, por lo menos no necesariamente, sino que compartir, es lo que nos convertirá en grandes para la humanidad”. Su **objetivo** es determinar la relación entre el Clima Laboral y el desempeño laboral en el personal de los Hospitales de la Región Arequipa. La **metodología** de estudio es de enfoque cuantitativo, tipo correlacional y diseño transversal. La población está constituida por los jefes del área de los hospitales de la Región Arequipa, considerando 55 jefes en todas las áreas, el instrumento se utilizó la escala de clima laboral (CL-SPC) y cuestionario de desempeño laboral (CUDE). Se **concluyó**; que no existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral en el personal de salud, perjudicando las actividades de los Hospitales de MINSA, por otro lado, si existe relación significativa entre los indicadores del clima laboral con el desempeño laboral. Finalmente, no existe relación alguna entre los indicadores autorrealización, involucramiento, supervisión con el desempeño laboral en los jefes de los Hospitales de la Región Arequipa.

(Mollo B., 2017) Realizó su investigación denominada: *“Relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las enfermeras de Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios, Arequipa 2017”* (Tesis de Maestría en Enfermería) de la Universidad Católica de Santa María de Arequipa. Donde comenta que “el desempeño laboral en el siglo XXI, es uno de los temas más estudiados; porque entre otros factores es la pieza más importante para el desarrollo de las instituciones de salud”. “La gran mayoría de las instituciones de salud no cuentan hoy en día con un programa que permita mejorar el desempeño laboral de los trabajadores; motivo por el cual se realizó este trabajo de investigación” “con el fin de demostrar que el desempeño laboral está firmemente relacionado al clima organizacional”. Su **objetivo** es” determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en las enfermeras de la Clínica San Juan de Dios”. Su metodología de estudio es cuantitativa, tipo descriptivo, la población está constituida por 20 enfermeras de Centro

Quirúrgico, el instrumento que se utilizó es la escala de Clima Organizacional (EDCO) y el cuestionario de evaluación de desempeño laboral. Se **concluyó**: Que tiene un alto nivel de Clima Organizacional en Centro Quirúrgico, en seguida se obtuvo un nivel bajo, medio y alto de desempeño laboral en las enfermeras del Centro Quirúrgico. Finalmente, existe una relación positiva no significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en las enfermeras del Centro Quirúrgico.

(Gallegos P., 2016) Realizo su investigación denominada; *“Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa, 2016”* (Tesis Maestría con mención Auditoría y Gestión Tributaria) de la Universidad Nacional de San Agustín Arequipa. Donde dice que “el clima laboral en las organizaciones públicas del Perú son un resultado de un complejo número de variables que involucran paradigmas sociales, historia, aspectos, económicos, ideas, políticas y situación geográfica” “en los cuales la gente o recursos humanos constituyen el núcleo de la actuación institucional hacia el logro de las metas de desarrollo que se han propuesto a corto y largo plazo”. **Su objetivo** de investigación es “conocer el Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, específicamente los departamentos de Asesoría Legal, Presupuesto, Informática, Contabilidad, Tesorería, Abastecimiento, Patrimonio y Gerencia”. Su **metodología** de “investigación es cuantitativa, tipo de investigación es explicativo, su diseño es descriptivo correlacional con un estudio de caso, la población se trabajó con 60 trabajadores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa”, el instrumento es el cuestionario para el Clima Organizacional y desempeño laboral. En seguida se **concluyó**,” que el Clima Organizacional es promedio y tienen muy buen desempeño laboral, lo que significa que existe una relación de ambas variables, lo cual es factible realizar una propuesta de mejor”. Se encuentra en un nivel promedio, es beneficio para la institución, existe cinco indicadores que se debe mejorar la relación

interpersonal, disponibilidad de recursos, claridad y valores colectivos. El clima organizacional presenta un nivel promedio, pero los indicadores productividad y capacidad para aprender tareas no existe relación. Pero los indicadores conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, colaboración y resolución de problemas se ubican en un nivel muy bueno.

(Vilcamichi Y., 2017) Realizó su investigación denominada: “*Clima Laboral y Desempeño contextual en los docentes de la Institución Educativa Estatal Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2017*” (Tesis Pregrado) de la Universidad Alas Peruanas Arequipa. Donde habla sobre el clima laboral el cual debe ser adecuado para la empresa y de esta manera procurar que el desempeño laboral aumente, la investigación tiene como **objetivo** general “el analizar la relación del clima laboral y el desempeño contextual en los docentes de la Institución Educativa Estatal Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2017”. Su **metodología** de investigación, “es cuantitativo de tipo correlacional descriptivo, “diseño no experimental, su población es 124 docentes de la institución, su instrumento se utilizó la escala de clima laboral de Sonia Palma (CL-SPC) y el cuestionario para el desempeño de acuerdo al enfoque de Coleman y Borman”. Existe relación entre Clima Laboral y el desempeño en los docentes, que indica ha mejor percepción del clima laboral en los docentes, mayores serán las acciones y actitudes que están fuera de las funciones establecidas. Tienen una percepción regular acerca del clima laboral la mayoría de docentes, desarrolla actividades en un ambiente que se encuentran conforme, y la cuarta parte no tienen buena percepción de su ambiente de trabajo, radica en el involucramiento laboral y condiciones laborales. En cuanto al desempeño, desarrolla actitudes que están fuera de sus funciones que ayuda a la institución, demuestra dedicación y persistencia. Los docentes llevan poco tiempo laborando y perciben un clima organización bueno, llevan más de 21 años de servicio los docentes. Los docentes que llevan poco tiempo laborando, manifiestan conductas mayores que esta fuera de sus funciones efectivamente beneficia a la institución y de sus compañeros. Los docentes que trabajan menos tiempo, presentan niveles altos

de desempeño contextual comparando los que tienen más 21 años de servicio. Finalmente se **concluyó** que cuanto mejor sea la percepción del clima laboral mayores serán las conductas relacionadas al desempeño contextual en los docentes de la I.E.E Mariscal Cáceres.

(Vara Q., 2017) Realizó su investigación denominada: “*Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal profesional de la red de salud Arequipa Caylloma, Arequipa 2017*” (Tesis pregrado) de la Universidad Alas Peruanas, Arequipa. Donde dice: “Aún existen organizaciones que no le dan la debida importancia a la percepción de los empleados sobre el clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral”. “Es función de los líderes de las organizaciones potenciar al máximo a los integrantes implantando un clima fundamentado en valores como brindar reconocimiento al trabajo, mejorar los canales de comunicación, otorgar un trato justo e impulsar el desarrollo de las personas”. El **objetivo** de estudio es “determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal profesional de la Red de salud Arequipa – Caylloma”. La **metodología** de investigación “es descriptivo correlacional. La población y muestra está constituida por 101 profesionales de la Red de Salud Arequipa – Caylloma, el muestreo es censal no probabilístico”. “El instrumento, se utilizó el cuestionario para el clima organizacional del MINSA y para la satisfacción laboral es la escala (SL-SPC)”. Se **concluyó**: “el Clima Organizacional es regular con un 79.2% presenta un potencial humano por mejorar, un 16.8% un potencial humano no saludable y la satisfacción laboral es baja con un 59.4% y un 40.6% es media”.

2.2 Bases teóricas de las variables

2.2.1 Clima Organizacional

El clima organizacional constituye “Las estrategias de acción del desarrollo organizacional se basan en la intervención a nivel de la dirección a los empleados. La eficacia del cambio del clima será mayor en la medida en que se impliquen conjuntamente todos los componentes humanos” (Brunet L., 2011)

“El clima organizacional es la calidad o propiedad del ambiente organizacional que se observa o experimenta por los participantes de la organización y que influencia su conducta. Que está ligado a la motivación de los empleados”. (Chiavenato I, 2006)

“el Clima de una organización constituye la personalidad de esta, debido a sus características personales; el clima de una organización se conforma a partir de una configuración de características propias de la institución” (Rodríguez D., 2001)

Para (Robbins S., 2004) “Es la percepción por el cual los individuos organizan e interpretan la entrada de información a fin de darle un significado a su ambiente. Es decir, conocen lo que pasa en el entorno”.

2.2.2 Dimensiones del Clima Organizacional

(Brunet L., 2011) Afirma que se necesita evaluar el Clima Organizacional a través de instrumentos de medición y que comprende 4 dimensiones las cuales son:

1. **Autonomía Individual.** “Esta dimensión incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos y sus funciones en la organización”. “El aspecto primordial de esta dimensión es la posibilidad del individuo de ser su propio patrón y de conservar para él mismo un cierto grado de decisión”.
2. **Estructura que impone el puesto.** “Esta dimensión mide el grado al que los individuos y los métodos de trabajo se establecen y se comunican a los empleados por parte de los superiores”.
3. **Tipo de recompensa.** “Se basa en los aspectos monetarios y las posibilidades de promoción en los puestos de trabajo”.

4. **Consideración, agradecimiento y apoyo.** “Estos términos se refieren a las relaciones interpersonales y al apoyo que un empleado recibe de su superior”.

Según (Chiavenato I, 2006) es necesario medir el clima organizacional de la siguiente manera:

1. **Estructura organizacional.**” Puede imponer límites o libertad de acción para las personas, por medio de orden, restricciones y limitaciones impuestas en la situación de trabajo, como reglas, reglamentos, procedimientos, autoridad, especialización. Cuanta más libertad, tanto mejor el clima”.
2. **Responsabilidad.** “Puede cohibir o incentivar la conducta de las personas por medio de dependencia del superior, negación de la iniciativa personal, restricción en cuanto a decisiones personales. Cuanto más se incentiva, tanto mejor el clima, organizacional”.
3. **Riesgos.** “La situación de trabajo puede ser esencialmente protectora para evitar riesgos o puede ser una fuerza que impulsa a asumir desafíos nuevos y diferentes, cuanto más se impulsa, tanto mejor el clima”.
4. **Recompensas.** “La organización puede enfatizar críticas y sanciones como puede estimular recompensas e incentivos por el alcance de resultados, dejando el método de trabajo a criterio de cada persona. Cuanto más se estimula las recompensas e incentivos, tanto mejor el clima”.
5. **Calor y apoyo.** “La organización puede mantener un clima frío y negativo de trabajo, al igual que puede crear calor humano, compañerismo y apoyo a la iniciativa personal y grupal. Cuanto más cálida sea la organización, tanto mejor será su clima”.

- 6. Conflicto.** “La organización puede establecer reglas y procedimientos para evitar choques de opiniones diferentes, como puede incentivar diferentes puntos de vista y administrar los conflictos que se derivan por medio de la confrontación, con más incentivos” (Chiavenato I, 2006, pág. 468)

Para (Rodríguez D., 2001) el modo de medir el Clima Organizacional es:

- **El Ambiente Físico:** “Espacio físico, condiciones de ruido, calor contaminación instalaciones, maquinarias etc.”
- **Estructura:** “Tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, etc.”
- **Ambiente Social:** “Compañerismo, conflictos entre personas, entre departamentos, comunicaciones etc.”
- **Variables Personales:** “Aptitudes, Actitudes, Motivaciones, Expectativas etc.”
- **Variables propias del comportamiento organizacional:** “Productividad, Ausentismo, rotación, Satisfacción laboral, etc.”

Por último, para (Robbins S., 2004) el clima Organizacional debe trabajarse de la siguiente manera:

- **Valores centrales:**” valores principales o dominantes que se aceptan en toda la organización”.
- **Cultura dominante:** “cultura que expresa los valores centrales que comparten la mayoría de los miembros de la organización”.
- **Subculturas:** “vinculturas en la organización, por lo regular definidas por la división de departamentos y la separación geográfica”.

2.2.3 Desempeño Laboral

El desempeño laboral es la “vigencia del personal que trabaja dentro de las instituciones, es la búsqueda de objetivos que constituyen la organización buscando estrategia individual, las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo” (Chiavenato I, 2006)

(Robbins S., 2004) “Plantea que la fijación de metas, permite activar el comportamiento y mejorar el desempeño. También se podría decir que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles”.

(Drucker P., 2002) Indica que el Desempeño Laboral es “el analizar las concepciones sobre el Desempeño Laboral, se deben fijar nuevas definiciones de este término, formulando innovadoras mediciones, y será preciso definir el desempeño en términos no financieros”.

Según (Stoner J., 1994) “El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”.

2.2.4 Dimensiones del desempeño Laboral

Para (Chiavenato I, 2006) “Las organizaciones deben medir, evaluar y controlar el desempeño laboral de la siguiente manera: utilizan medición, evaluación y control de **tres áreas principales**”:

- a. “**Resultados**. Es decir, los resultados concretos y finales que se pretende alcanzar dentro de un determinado periodo, como día, semana, mes o año”.
- b. “**Desempeño**. Es decir, la conducta o los medios instrumentales que se pretende colocar en la práctica”.

c. **“Factores críticos de éxito.** Es decir, los aspectos fundamentales para que la organización sea muy exitosa en sus resultados o en su desempeño”.

(Robbins S., 2004) Afirma que” se debe considerar y evaluar lo hecho por los gerentes es atender a las habilidades y competencias requeridas para alcanzar las metas trazadas. De esta manera el desempeño laboral” se mide por las habilidades administrativas esenciales las cuales son:

- habilidades técnicas,
- habilidades humanas y
- habilidades conceptuales.

(Stoner J., 1994) “Plantea que el desempeño laboral está referido a la ejecución de funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas”, cita los **siguientes elementos:**

- **Desempeño Grupal:** “Es un conjunto de personas que se comunican con frecuencia durante cierto tiempo. Los grupos pueden ser analizados en términos de desempeño de la misma forma que la organización a la que pertenecen”:

- **Desempeño Individual:** “El desempeño individual, no sólo es el más importante porque garantiza los demás, sino el más complejo, puesto que intervienen elementos individuales, diferentes de persona a persona”. Las personas han sido vistas desde diferentes perspectivas en especial los conceptos relativos a la manera que actúan o se desempeñan dentro de las organizaciones”.

Las principales ventajas de un sistema de medición son:

- a. “Evaluar el desempeño e indicar las acciones correctivas necesarias.
- b. Apoyar la mejora del desempeño.

- c. Mantener la convergencia de propósitos y la coherencia de esfuerzos en la organización a través de la integración de estrategias, acciones y mediciones”. (Chiavenato I, 2006)

2.3 Definición de términos básicos

Actitud

“Evaluaciones, tendencias y sentimientos positivos o negativos, más o menos consistentes, respecto de un objeto o de una idea”. (kotler, Armtrong, Cámara, & Cruz, 2007).

Autonomía

“Es la condición, el estado o la capacidad de autogobierno o de cierto grado de independencia. Algunos sinónimos de autonomía serían soberanía, autogobierno, independencia, emancipación y potestad. Mientras que antónimos son dependencia y subordinación”. (Significados A., 2018)

Autonomía personal

“La autonomía personal es un concepto propio de disciplinas como la Filosofía, la Pedagogía y la Psicología. Se puede definir de un modo genérico como la capacidad de tomar decisiones y actuar en cuestiones relativas a uno mismo”. (Significados A., 2018)

Competencia

“Grado de rivalidad existente entre la concurrencia de un mercado que persigue vender sus productos al mejor precio posible o, al menos, al que logra el equilibrio a partir de cualidades y su cobertura de costes”. (Galindo & Sastre, 2009)

Compra

“Compra es la acción y efecto de comprar. Este verbo refiere a obtener algo a cambio de dinero”. (Schiffman & Lazar, 2015)

Cliente

“La palabra cliente proviene del griego antiguo y hace referencia a la “Persona que depende de”. Es decir, “Mis clientes son aquellas personas que tienen cierta necesidad de un producto o servicio que mi empresa puede satisfacer”. (Barquero, 2007).

Clases Sociales

“Divisiones relativamente permanentes y ordenadas de una sociedad cuyos miembros comparten valores, intereses y comportamientos similares”. (Kotler, Armstrong, Cámara, & Cruz, 2007)

Datos

“Se define como aquella información extraída de la realidad que tiene que ser registrada en algún soporte físico o simbólico, que implica una elaboración conceptual y además que se pueda expresar a través de alguna forma de lenguaje”. (Rodríguez, Gil & García, 1994)

Delimitación

“Es el enfocar en términos concretos nuestra área de interés, especificar sus alcances, determinar sus límites. Es decir, llevar el problema de investigación de una situación o dificultad muy grande de difícil solución a una realidad concreta, fácil de manejar”. (Hernández, Zapata & Mendoza, 2013)

Empresa

“La empresa es una organización social por ser una asociación de personas para la explotación de un negocio y que tiene por fin un determinado objetivo, que puede ser el lucro o la atención de una necesidad social”. (Chiavenato, 1993)

Empatía

“El cuidado, la atención individualizada que la empresa proporciona a sus clientes”. (Villalba S., 2013)

Expectativa:

“Son las "esperanzas" que los clientes tienen por conseguir algo y satisfacer sus necesidades” (Kotler, P., 2001)

Estructura:

“Tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, etc.”
(Rodríguez D., 2001)

Estrategia

“Serie de acciones muy meditadas, encaminadas hacia un fin determinado”
(Navarro, 2008)

Gestión

“Conjunto de acciones dirigidas a controlar y resolver situaciones complejas (Juan Carlos Álvarez Leiva,2007) Unificación de los procesos planeación, organización, dirección y evaluación” (Logística, 2020)

Muestra

“Parte o cantidad pequeña de una cosa que se considera representativa del total y que se toma o se separa de ella con ciertos métodos para someterla a estudio, análisis o experimentación”. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014)

Resultados

“Es decir, los resultados concretos y finales que se pretende alcanzar dentro de un determinado periodo, como día, semana, mes o año”. (Chiavenato I, 2006)

Satisfacción

“Es la acción y efecto de satisfacer o satisfacerse. Es cumplir con ciertas exigencias, premiar un mérito o deshacer un agravio, por lo tanto, puede ser la acción o razón con que se responde a una queja o razón contraria”. (Perez & Gardey J. , 2012).

Seguridad

“El conocimiento y la cortesía de los empleados y su capacidad para inspirar confianza y seguridad”. (Villalba S., 2013)

Tangibilidad

“Las instalaciones físicas, equipos, y el aspecto del personal”. (Villalba S., 2013)

Tácticas

“Se llama táctica a las distintas operaciones que se ejecutan concretamente para llevar a cabo los combates de acuerdo al plan estratégico general”. (Harnecker & Uribe, 2015)

2.4 Bases Históricas

RESEÑA HISTÓRICA DEL DISTRITO DE YURA

El nombre de Yura viene del vocablo quechua “Yuracc”, que significa “blanco o blanca” aludiendo al emplazamiento geográfico del pueblo de Yura Viejo que está a la falda o ladera del tufo volcánico de color blanco.

El poblamiento inicial de Yura se da en forma temporal y en condición de cazadores nómada, que ocuparon estos territorios principalmente en sus zonas altas.

El distrito de Yura posee valiosos testimonios de los primeros pobladores; es posible establecer dos áreas de poblamiento inicial: la primera de ellas corresponde netamente al actual distrito de Yura, mientras que la segunda se proyecta a sus alrededores. La zona más antigua de poblamiento humano del distrito de Yura corresponde al sitio denominado “Puntillo” (Yura Viejo).

En la segunda etapa, la de desarrollo agrícola, ganadera se relaciona a los estilos Aroni, Churajón, Collagua y a la ocupación inca. En estos sitios arqueológicos mencionados se encuentran lajas pintadas, habitaciones, tumbas y cercos perimétricos amurallados de una considerable extensión.

Huishui es un sitio arqueológico; donde se notan las estructuras arquitectónicas, mal conservadas, así como la abundancia de cerámica con una secuencia cronológica que abarca desde el horizonte medio (Wari) expansión Tiahuanaco – Wari, periodo Intermedio Tardío (Aruni Churajón) y Horizonte Tardío (Inca) por el año de 1134 o 1170 Mayta Capac cuarto Inca, incorporó estas tierras a su vasto imperio del Tahuantinsuyo estarían representando lugares de ocupación como macho Yurac, Pachamarca y Huishu.

La presencia de etnias en el valle del río Yura, se da con la presencia de los Arunis, Churajón, Kuntis, procedentes de la sección meridional del valle de Yura; además los minchis, o pastores cordilleranos, se desplazaban constantemente a las costa y sierra. En 1825 Yura surge como distrito de la provincia de Caylloma hasta el año 1866 que pasó a pertenecer a la Provincia de Arequipa, confirmado por la Ley del 03 de diciembre de 1874 nombrando como capital del distrito a La Calera.

CREACIÓN DEL DISTRITO DE YURA

La Constitución Política del 12 de noviembre de 1823, donde se toma en cuenta la demarcación territorial pasando a establecer los departamentos, provincias y distritos. Por tanto, a partir de esa fecha, se presume que se constituyó el pueblo de Yura como distrito, aunque el 2 de diciembre de 1874, don Manuel Pardo promulgó un decreto reconociendo a la Calera como Capital Distrital, y separando de la doctrina de Caylloma y virtualmente incorporándolo a la provincia de Arequipa.

Manuel A. Odria al crear el Distrito de Cerro Colorado, mediante Ley 120745 del 21 de febrero de 1954 define sus límites, tomando en cuenta la existencia del distrito de Yura. Ante la carencia de una fecha exacta de creación, el mismo mandatario, el 3 de mayo de 1955 suscribe la Ley 13301 por lo cual crea a 12 provincias y 49 distritos del país, entre los cuales figura Yura.

La diversidad de fechas fundacionales del distrito motivó a que más por consideraciones de tradicionalidad religiosa que, por razones políticas – jurídicas, el cuerpo edil presidido por el alcalde Orlando Fuentes, en sesión del 05 de noviembre de 1987, decida tomar como día del aniversario, el 08 de diciembre de cada año. El distrito de Yura comprende los siguientes anexos: Yura Viejo (el poblado más fundacional del distrito), La Calera, Los Baños (considerado según Ley Odriista como la Capital del Distrito), La Estación, Pampa de Arrieros, Uyupampa, Socosani y Ciudad de Dios.

UBICACIÓN El distrito de Yura se encuentra ubicado al noroeste de la ciudad de Arequipa, aproximadamente a 30 Km. de distancia, desde el centro de la ciudad hasta la Calera. Política y territorialmente, el distrito se localiza en el departamento y provincia de Arequipa. Históricamente el territorio distrital ha presentado variaciones, sin lograr una demarcación definitiva producto de no contar con una Ley de creación lo suficientemente clara que especifique los límites y colindancias. Sin embargo, el uso y las costumbres han determinado una demarcación de tipo referencial, especialmente, con los distritos de las provincias de Arequipa y Caylloma.

Dirección Legal Municipalidad distrital de Yura :

Mza. W Lote. 2-3 Asc. Ciudad de Dios Zona 3 Sec. Km. 15.5 Pasando Colegio Solaris,
Carretera, Distrito de Yura

LÍMITES Los límites del Distrito de Yura son:

Por el norte: Distrito de Achoma (Caylloma).

Por el nor-oeste: Distrito de Huanca.

Por el sur este: Cerro colorado, Cayma, Yanahuara.

Por el sur oeste: Distrito de Vítor.

Por el este: Distrito de Cayma

MISIÓN

La Municipalidad Distrital de Yura como gobierno local busca el desarrollo integral y sostenible de sus ciudadanos y su territorio, siendo eficaz y eficiente en el manejo de las inversiones y recursos municipales para lograr elevar la calidad de vida de su población.

Es reconocida por promover y liderar el desarrollo distrital, el ordenamiento del territorio y prestar servicios públicos de calidad, cumpliendo los objetivos trazados de manera eficaz, eficiente y transparente.

Orienta su acción por el Plan de Desarrollo, con trabajadores altamente capacitados y motivados, con procesos administrativos e infraestructura adecuada; buscando realizar una gestión por resultados con un gobierno que promueva equidad, sostenibilidad, seguridad, participación y competitividad para elevar el nivel de vida de sus habitantes.

VISIÓN

Ser una Municipalidad líder que promueve el desarrollo integral de la comunidad, con una gestión eficiente, transparente y participativa, posicionando a Yura como una ciudad ordenada, verde, segura, moderna, inclusiva y saludable, donde se fomente la cultura y el turismo.

OBJETIVOS

- Mejorar la Seguridad Ciudadana y la calidad de vida de los vecinos.
- Brindar un ambiente y coeficiente, saludable y sostenible.
- Asegurar la gobernabilidad democrática para la gestión del desarrollo integral del distrito
- Promover una gestión eficiente, eficaz y transparente en el gobierno local.
- Fomentar la solución de los problemas vecinales con la participación de los vecinos del distrito.
- Desarrollar las competencias y talentos de los ciudadanos.
- Asegurar la provisión de recursos económico – financieros para la ejecución sostenible de los proyectos e iniciativas del desarrollo integral del distrito.

GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO

Son Unidades de la Gerencia de Desarrollo Social y económico las siguientes:

- Sub Gerencia de Promoción Social y Cultura Ciudadana
- Sub. Gerencia de Desarrollo Económico
- Sub. Gerencia de Bienestar Social y Salud

2.5 Base Legal

La ley orgánica con la que fue creada las municipalidades es (LEY N° 27972 , 2005)

ARTÍCULO I.- GOBIERNOS LOCALES

Los gobiernos locales son entidades, básicas de la organización territorial del Estado y canales inmediatos de participación vecinal en los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades; siendo elementos esenciales del gobierno local, el territorio, la población y la organización. Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines.

ARTÍCULO II.- AUTONOMÍA

Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.

ARTÍCULO III.- ORIGEN

Las municipalidades provinciales y distritales se originan en la respectiva demarcación territorial que aprueba el Congreso de la República, a propuesta del Poder Ejecutivo. Sus principales autoridades emanan de la voluntad popular conforme a la Ley Electoral correspondiente. Las municipalidades de centros poblados son creadas por ordenanza municipal provincial.

ARTÍCULO IV.- FINALIDAD

Los gobiernos locales representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción.

ARTÍCULO V.- ESTADO DEMOCRÁTICO, DESCENTRALIZADO Y DESCONCENTRADO

Sistema Peruano de Información Jurídica La estructura, organización y funciones específicas de los gobiernos locales se cimientan en una visión de Estado

democrático, unitario, descentralizado y desconcentrado, con la finalidad de lograr el desarrollo sostenible del país. En el marco del proceso de descentralización y conforme al criterio de subsidiariedad, el gobierno más cercano a la población es el más idóneo para ejercer la competencia o función; por consiguiente, el gobierno nacional no debe asumir competencias que pueden ser cumplidas más eficientemente por los gobiernos regionales, y éstos, a su vez, no deben hacer aquello que puede ser ejecutado por los gobiernos locales. CONCORDANCIAS: D.S. N° 043-2005-PCM

ARTÍCULO VI. - PROMOCIÓN DEL DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL

Los gobiernos locales promueven el desarrollo económico local, con incidencia en la micro y pequeña empresa, a través de planes de desarrollo económico local aprobados en armonía con las políticas y planes nacionales y regionales de desarrollo; así como el desarrollo social, el desarrollo de capacidades y la equidad en sus respectivas circunscripciones.

ARTÍCULO VII.- RELACIONES ENTRE LOS GOBIERNOS NACIONAL, REGIONAL Y LOCAL

El gobierno en sus distintos niveles se ejerce dentro de su jurisdicción, evitando la duplicidad y superposición de funciones, con criterio de concurrencia y preeminencia del interés público. Las relaciones entre los tres niveles de gobierno deben ser de cooperación y coordinación, sobre la base del principio de subsidiariedad.

ARTÍCULO VIII.- APLICACIÓN DE LEYES GENERALES Y POLÍTICAS Y PLANES NACIONALES

Los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como a las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos, y a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio. Las competencias y funciones específicas municipales se cumplen en armonía con las políticas y planes nacionales, regionales y locales de desarrollo. CONCORDANCIA: Ley N° 28870, Art.

2 (Ley para optimizar la gestión de las Entidades Prestadoras de Servicio de Saneamiento).

ARTÍCULO IX.- PLANEACIÓN LOCAL

El proceso de planeación local es integral, permanente y participativo, articulando a las municipalidades con sus vecinos. En dicho proceso se establecen las políticas públicas de nivel local, teniendo en cuenta las competencias y funciones específicas exclusivas y compartidas establecidas para las municipalidades provinciales y distritales. Sistema Peruano de Información Jurídica El sistema de planificación tiene como principios la participación ciudadana a través de sus vecinos y organizaciones vecinales, transparencia, gestión moderna y rendición de cuentas, inclusión, eficiencia, eficacia, equidad, imparcialidad y neutralidad, subsidiariedad, consistencia con las políticas nacionales, especialización de las funciones, competitividad e integración.

ARTÍCULO X.- PROMOCIÓN DEL DESARROLLO INTEGRAL

Los gobiernos locales promueven el desarrollo integral, para viabilizar el crecimiento económico, la justicia social y la sostenibilidad ambiental. La promoción del desarrollo local es permanente e integral. Las municipalidades provinciales y distritales promueven el desarrollo local, en coordinación y asociación con los niveles de gobierno regional y nacional, con el objeto de facilitar la competitividad local y propiciar las mejores condiciones de vida de su población.

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES CAPÍTULO ÚNICO EL OBJETO Y ALCANCE DE LA LEY Y LAS CLASES DE MUNICIPALIDADES ARTÍCULO.

1.- OBJETO DE LA LEY La presente ley orgánica establece normas sobre la creación, origen, naturaleza, autonomía, organización, finalidad, tipos, competencias, clasificación y régimen económico de las municipalidades; también sobre la relación entre ellas y con las demás organizaciones del Estado y las privadas, así como sobre los mecanismos de participación ciudadana y los regímenes especiales de las municipalidades.

ARTÍCULO 2.- TIPOS DE MUNICIPALIDADES

Las municipalidades son provinciales o distritales. Están sujetas a régimen especial las municipalidades de frontera y la Municipalidad Metropolitana de Lima. Las municipalidades de centros poblados son creadas conforme a la presente ley.

ARTÍCULO 3.- JURISDICCIÓN Y RÉGIMENES ESPECIALES

Las municipalidades se clasifican, en función de su jurisdicción y régimen especial, en las siguientes: En función de su jurisdicción: 1. La municipalidad provincial, sobre el territorio de la respectiva provincia y el distrito del cercado. 2. La municipalidad distrital, sobre el territorio del distrito. 3. La municipalidad de centro poblado, cuya jurisdicción la determina el respectivo concejo provincial, a propuesta del concejo distrital. Están sujetas a régimen especial las siguientes: Sistema Peruano de Información Jurídica 1. Metropolitana de Lima, sujeta al régimen especial que se establece en la presente ley. 2. Fronterizas, las que funcionan en las capitales de provincia y distritos ubicados en zona de frontera.

TÍTULO II LA ORGANIZACIÓN DE LOS GOBIERNOS LOCALES CAPÍTULO ÚNICO LOS ÓRGANOS DE LOS GOBIERNOS LOCALES

ARTÍCULO 4.- LOS ÓRGANOS DE LOS GOBIERNOS LOCALES

Son órganos de gobierno local las municipalidades provinciales y distritales. La estructura orgánica de las municipalidades está compuesta por el concejo municipal y la alcaldía.

ARTÍCULO 5.- CONCEJO MUNICIPAL

El concejo municipal, provincial y distrital, está conformado por el alcalde y el número de regidores que establezca el Jurado Nacional de Elecciones, conforme a la Ley de Elecciones Municipales. Los concejos municipales de los centros poblados están integrados por un alcalde y 5 (cinco) regidores. El concejo municipal ejerce funciones normativas y fiscalizadoras.

ARTÍCULO 6.- LA ALCALDÍA

La alcaldía es el órgano ejecutivo del gobierno local. El alcalde es el representante legal de la municipalidad y su máxima autoridad administrativa.

ARTÍCULO 7.- ÓRGANOS DE COORDINACIÓN

Son órganos de coordinación: 1. El Consejo de Coordinación Local Provincial. 2. El Consejo de Coordinación Local Distrital. 3. La Junta de Delegados Vecinales. Pueden establecerse también otros mecanismos de participación que aseguren una permanente comunicación entre la población y las autoridades municipales.

ARTÍCULO 8.- ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

La administración municipal está integrada por los funcionarios y servidores públicos, empleados y obreros, que prestan servicios para la municipalidad. Corresponde a cada municipalidad organizar la administración de acuerdo con sus necesidades y presupuesto.

SUBCAPÍTULO I Sistema Peruano de Información Jurídica EL CONCEJO MUNICIPAL

ARTÍCULO 9.- ATRIBUCIONES DEL CONCEJO MUNICIPAL

Corresponde al concejo municipal:

1. Aprobar los Planes de Desarrollo Municipal Concertados y el Presupuesto Participativo.
2. Aprobar, monitorear y controlar el plan de desarrollo institucional y el programa de inversiones, teniendo en cuenta los Planes de Desarrollo Municipal Concertados y sus Presupuestos Participativos.
3. Aprobar el régimen de organización interior y funcionamiento del gobierno local.
4. Aprobar el Plan de Acondicionamiento Territorial de nivel provincial, que identifique las áreas urbanas y de expansión urbana; las áreas de protección o de

- seguridad por riesgos naturales; las áreas agrícolas y las áreas de conservación ambiental declaradas conforme a ley.
5. Aprobar el Plan de Desarrollo Urbano, el Plan de Desarrollo Rural, el Esquema de Zonificación de áreas urbanas, el Plan de Desarrollo de Asentamientos Humanos y demás planes específicos sobre la base del Plan de Acondicionamiento Territorial.
 6. Aprobar el Plan de Desarrollo de Capacidades.
 7. Aprobar el sistema de gestión ambiental local y sus instrumentos, en concordancia con el sistema de gestión ambiental nacional y regional.
 8. Aprobar, modificar o derogar las ordenanzas y dejar sin efecto los acuerdos.
 9. Crear, modificar, suprimir o exonerar de contribuciones, tasas, arbitrios, licencias y derechos, conforme a ley.
 10. Declarar la vacancia o suspensión de los cargos de alcalde y regidor.
 11. Autorizar los viajes al exterior del país que, en comisión de servicios o representación de la municipalidad, realicen el alcalde, los regidores, el gerente municipal y cualquier otro funcionario.
 12. Aprobar por ordenanza el reglamento del concejo municipal.
 13. Aprobar los proyectos de ley que en materia de su competencia sean propuestos al Congreso de la República.
 14. Aprobar normas que garanticen una efectiva participación vecinal.
 15. Constituir comisiones ordinarias y especiales, conforme a su reglamento. Sistema Peruano de Información Jurídica
 16. Aprobar el presupuesto anual y sus modificaciones dentro de los plazos señalados por ley, bajo responsabilidad. CONCORDANCIAS: DIRECTIVA N° 013-2005-EF-76.01, Art. 36.7, y 39.1

17. Aprobar el balance y la memoria.
18. Aprobar la entrega de construcciones de infraestructura y servicios públicos municipales al sector privado a través de concesiones o cualquier otra forma de participación de la inversión privada permitida por ley, conforme a los artículos 32 y 35 de la presente ley.
19. Aprobar la creación de centros poblados y de agencias municipales.
20. Aceptar donaciones, legados, subsidios o cualquier otra liberalidad.
21. Solicitar la realización de exámenes especiales, auditorías económicas y otros actos de control.
22. Autorizar y atender los pedidos de información de los regidores para efectos de fiscalización.
23. Autorizar al procurador público municipal, para que, en defensa de los intereses y derechos de la municipalidad y bajo responsabilidad, inicie o impulse procesos judiciales contra los funcionarios, servidores o terceros respecto de los cuales el órgano de control interno haya encontrado responsabilidad civil o penal; así como en los demás procesos judiciales interpuestos contra el gobierno local o sus representantes.
24. Aprobar endeudamientos internos y externos, exclusivamente para obras y servicios públicos, por mayoría calificada y conforme a ley. CONCORDANCIAS: R.D. N° 033-2005-EF-76.01 (Directiva N° 013-2005-EF76.01), Precisiones para el Registro y Destino del Gasto, Numeral V. DIRECTIVA N° 013-2005-EF-76.01, Art. 23.2, inc. c)
25. Aprobar la donación o la cesión en uso de bienes muebles e inmuebles de la municipalidad a favor de entidades públicas o privadas sin fines de lucro y la venta de sus bienes en subasta pública.
26. Aprobar la celebración de convenios de cooperación nacional e internacional y convenios interinstitucionales. CONCORDANCIAS: R.D. N° 011-2005-EF-76.01

(Directiva N° 007-2005-EF76.01 - Directiva para la Formulación, Suscripción y Evaluación de Convenios de Administración por Resultados para el Año Fiscal 2005)

27. Aprobar las licencias solicitadas por el alcalde o los regidores, no pudiendo concederse licencias simultáneamente a un número mayor del 40% (cuarenta por ciento) de los regidores. Sistema Peruano de Información Jurídica
28. Aprobar la remuneración del alcalde y las dietas de los regidores.
29. Aprobar el régimen de administración de sus bienes y rentas, así como el régimen de administración de los servicios públicos locales.
30. Disponer el cese del gerente municipal cuando exista acto doloso o falta grave.
31. Plantear los conflictos de competencia.
32. Aprobar el cuadro de asignación de personal y las bases de las pruebas para la selección de personal y para los concursos de provisión de puestos de trabajo.
33. Fiscalizar la gestión de los funcionarios de la municipalidad.
34. Aprobar los espacios de concertación y participación vecinal, a propuesta del alcalde, así como reglamentar su funcionamiento.
35. Las demás atribuciones que le correspondan conforme a ley.

ARTÍCULO 10.- ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES DE LOS REGIDORES

Corresponden a los regidores las siguientes atribuciones y obligaciones:

1. Proponer proyectos de ordenanzas y acuerdos.
2. Formular pedidos y mociones de orden del día.
3. Desempeñar por delegación las atribuciones políticas del alcalde.
4. Desempeñar funciones de fiscalización de la gestión municipal.

5. Integrar, concurrir y participar en las sesiones de las comisiones ordinarias y especiales que determine el reglamento interno, y en las reuniones de trabajo que determine o apruebe el concejo municipal.
6. Mantener comunicación con las organizaciones sociales y los vecinos a fin de informar al concejo municipal y proponer la solución de problemas.

ARTÍCULO 11.- RESPONSABILIDADES, IMPEDIMENTOS Y DERECHOS DE LOS REGIDORES

Los regidores son responsables, individualmente, por los actos violatorios de la ley practicados en el ejercicio de sus funciones y, solidariamente, por los acuerdos adoptados contra la ley, a menos que salven expresamente su voto, dejando constancia de ello en actas. Los regidores no pueden ejercer funciones ni cargos ejecutivos o administrativos, sean de carrera o de confianza, ni ocupar cargos de miembros de directorio, gerente u otro, en la misma municipalidad o en las empresas municipales o de nivel municipal de su jurisdicción. Todos los actos que contravengan esta disposición Sistema Peruano de Información Jurídica son nulos y la infracción de esta prohibición es causal de vacancia en el cargo de regidor. Para el ejercicio de la función edil, los regidores que trabajan como dependientes en el sector público o privado gozan de licencia con goce de haber hasta por 20 (veinte) horas semanales, tiempo que será dedicado exclusivamente a sus labores municipales. El empleador está obligado a conceder dicha licencia y a preservar su nivel remunerativo, así como a no trasladarlos ni reasignarlos sin su expreso consentimiento mientras ejerzan función municipal, bajo responsabilidad.

ARTÍCULO 12.- RÉGIMEN DE DIETAS

Los regidores desempeñan su cargo a tiempo parcial y tienen derecho a dietas fijadas por acuerdo del concejo municipal dentro del primer trimestre del primer año de gestión. El acuerdo que las fija será publicado obligatoriamente bajo responsabilidad. El monto de las dietas es fijado discrecionalmente de acuerdo a las reales y tangibles capacidades económicas del gobierno local, previas las constataciones presupuestales del caso. No pueden otorgarse más de cuatro dietas mensuales a cada

regidor. Las dietas se pagan por asistencia efectiva a las sesiones. El alcalde no tiene derecho a dietas. El primer regidor u otro que asuma las funciones ejecutivas del alcalde por suspensión de éste, siempre que ésta se extienda por un período mayor a un mes, tendrá derecho a percibir la remuneración del alcalde suspendido, vía encargatura de cargo, sin derecho a dieta mientras perciba la remuneración del suspendido.

ARTÍCULO 13.- SESIONES DEL CONCEJO MUNICIPAL

Las sesiones del concejo municipal son públicas, salvo que se refieran a asuntos que puedan afectar los derechos fundamentales al honor, la intimidad personal o familiar y la propia imagen; pueden ser ordinarias, extraordinarias y solemnes. El alcalde preside las sesiones del concejo municipal y en su ausencia las preside el primer regidor de su lista. El concejo municipal se reúne en sesión ordinaria no menos de dos, ni más de cuatro veces al mes, para tratar los asuntos de trámite regular. En la sesión extraordinaria sólo se tratan los asuntos prefijados en la agenda; tiene lugar cuando la convoca el alcalde o a solicitud de una tercera parte del número legal de sus miembros. En el caso de no ser convocada por el alcalde dentro de los 5 (cinco) días hábiles siguientes a la petición, puede hacerlo el primer regidor o cualquier otro regidor, previa notificación escrita al alcalde. Entre la convocatoria y la sesión mediará, cuando menos, un lapso de 5 (cinco) días hábiles. Se puede convocar a sesión solemne en los casos que señala el respectivo reglamento de organización interior. En situaciones de emergencia declaradas conforme a ley, el concejo municipal podrá dispensar del trámite de convocatoria a sesión extraordinaria, siempre que se Sistema Peruano de Información Jurídica encuentren presentes suficientes regidores como para hacer quórum, según la presente ley.

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis de tablas y figuras

Tabla 2

Tabla de correlación entre Variables

			Desempeño Laboral	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,865**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	67	67
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,865**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	67	67

Fuente: Elaboración propia – Extraído del programa SPSS

Interpretación

En la tabla Nro. 2 se puede apreciar que efectivamente existe correlación positiva muy fuerte entre las variables. Con un Coeficiente de correlación 0,865.

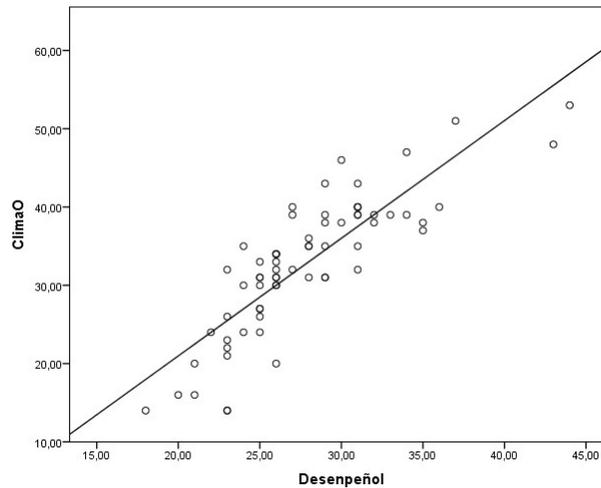
Tabla 3
Alfa de Cronbach por pregunta

Nro.	Preguntas	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	<i>Esta usted comprometido con su trabajo en la Municipalidad</i>	.937
2	<i>Su desempeño en el trabajo ayuda a mejorar los resultados.</i>	.930
3	Conoce sus funciones y responsabilidades dentro de la Municipalidad.	.929
4	<i>Las líneas de comunicación son claras en la Municipalidad</i>	.929
5	Los trabajadores, actúan con una conducta responsable y con ética.	.928
6	Mantienes una buena relación con tu jefe en la Municipalidad.	.929
7	Su trabajo es reconocido por sus superiores en la Municipalidad	.931
8	Usted tiene la oportunidad de ascender de cargo en la Municipalidad	.928
9	Es favorable las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación	.928
10	Usted dispone de recursos para desarrollar su trabajo en el tiempo requerido	.931
11	Su jefe inmediato superior le presta apoyo cuando ocurre alguna eventualidad	.934
12	<i>Su jefe inmediato superior se preocupa por transmitir los aspectos</i>	.935
13	Usted cumple con los objetivos y tareas asignadas en la Municipalidad	.937
14	Utiliza los recursos asignados para cumplir los objetivos de su trabajo.	.935
15	Las herramientas que utiliza le ayudan con su trabajo en la municipalidad.	.935
16	Para usted la conducta de sus superiores sirve como ejemplo en su área de trabajo	.937
17	Los resultados del área de trabajo son medidos por la institución	.937
18	Usted puede tomar decisiones en su área de trabajo	.933
19	Obtiene algún bono como beneficio por los logros alcanzados en su área de trabajo.	.932
20	Realiza trabajo en equipo en su área de trabajo en la Municipalidad	.932

Fuente: Elaboración propia – Extraído del programa SPSS

Según la tabla Nro. 3 La confiabilidad del instrumento es de 93,7%, el cual según los criterios de (Hernández, Fernández & Baptista, 2014) corresponde a confiabilidad alta. Esto se puede corroborar mediante el análisis ítem por ítem, la fiabilidad demuestra que la encuesta tiene un alto grado de aplicabilidad.

Correlación entre las Variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral



Fuente: Elaboración propia – Extraído del programa SPSS

PRUEBAS ESTADÍSTICAS NO PARAMÉTRICAS

“Las pruebas no paramétricas son parte de la estadística que trabajan con la rama de la inferencia estadística cuyos cálculos y procedimientos están fundamentados en distribuciones desconocidas”. no requieren de distribuciones normales”. “En la investigación se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, porque permite medir la asociación o interdependencia entre una variable o más variables. Así mismo, los datos no deben tener un comportamiento normal, es decir variables ordinales”. (Siegel & Castellan, 1995)

Tabla 4
Valores de Rango de Relación

RANGO	RELACIÓN
0	No existe correlación
0.01 A + 0.10	Correlación positiva débil
0.11 A + 0.50	Correlación positiva media
0.51 A + 0.75	Correlación positiva considerable
0.76 A + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.91 A + 1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Siegel & Castellano, (1995)

Tabla 5

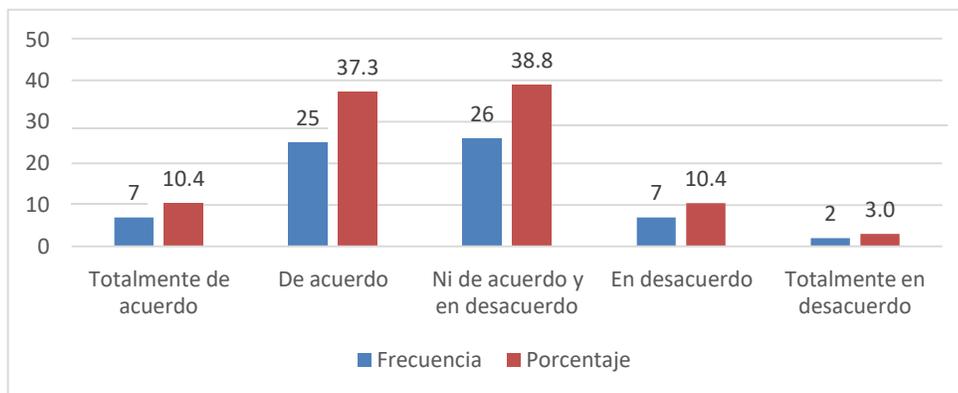
Esta usted comprometido con su trabajo en la Municipalidad.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	7	10.4
De acuerdo	25	37.3
Ni de acuerdo y en desacuerdo	26	38.8
En desacuerdo	7	10.4
Totalmente en desacuerdo	2	3.0
Total	67	100.0

Fuente: programa SPSS

Figura 2

Esta usted comprometido con su trabajo en la Municipalidad.



Interpretación:

En la tabla 5 se observa que el 38.8 % de los trabajadores no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en el compromiso que tienen dentro de la Municipalidad, el 37.3% indican que efectivamente están de acuerdo con el compromiso laboral que tienen con su trabajo mientras que el 10.4% se encuentra totalmente de acuerdo con el compromiso que tienen mientras que el otro 10.4% se encuentran en desacuerdo y el 3% están totalmente en desacuerdo con el compromiso que tienen con la municipalidad de Yura. Esto quiere decir que los trabajadores del área, en su mayoría están comprometidos con la municipalidad esto ha generado una mayor identificación de los trabajadores con la municipalidad.

Tabla 6

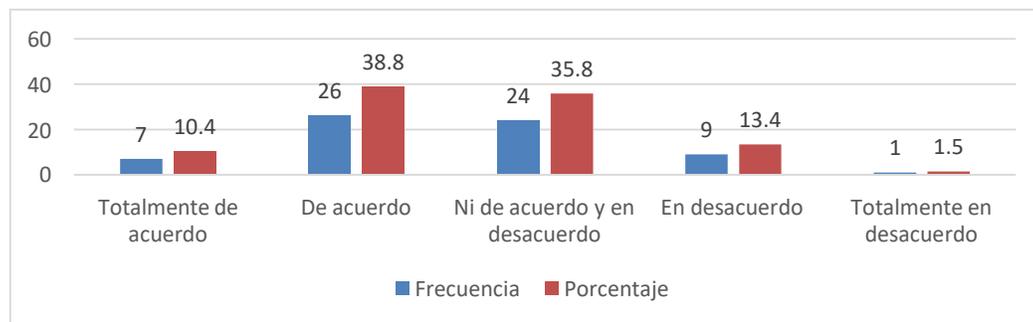
Su desempeño en el trabajo ayuda a mejorar los resultados.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	7	10.4
De acuerdo	26	38.8
Ni de acuerdo y en desacuerdo	24	35.8
En desacuerdo	9	13.4
Totalmente en desacuerdo	1	1.5
Total	67	100.0

Elaboración Propia

Figura 3

Su desempeño en tu trabajo ayuda a mejorar los resultados.



Elaboración Propia

Interpretación:

En la tabla 6 se observa que el 38.8 % de los trabajadores están de acuerdo con que su desempeño mejora los resultados de la municipalidad, mientras que el 35.8% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con el aporte que brinda a la municipalidad, por otro lado, el 13.4% está en desacuerdo con su desempeño pues sienten que no aportan a la mejora de la municipalidad. El 10.4% está totalmente de acuerdo con que el desempeño mejora los resultados, por último, e 1.5% está totalmente en desacuerdo con los resultados de su desempeño y que este aporte a los resultados. esto quiere decir que los trabajadores del área necesitan reconocimiento por su trabajo para sentir su aporte a la municipalidad.

Tabla 7

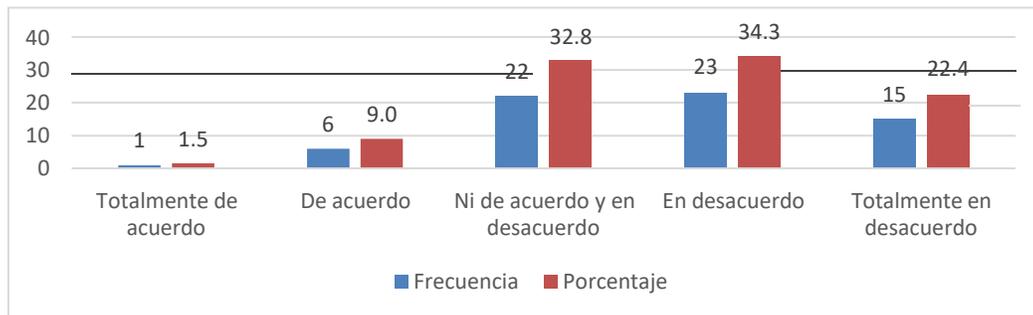
Conoce sus funciones y responsabilidades dentro de la Municipalidad.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	1.5
De acuerdo	6	9.0
Ni de acuerdo y en desacuerdo	22	32.8
En desacuerdo	23	34.3
Totalmente en desacuerdo	15	22.4
Total	67	100.0

Elaboración Propia

Figura 4

Conoce sus funciones y responsabilidades dentro de la Municipalidad



Elaboración Propia

Interpretación:

La tabla 7 indica que el 34.3% se encuentran en desacuerdo pues no conocen sus funciones y responsabilidades dentro de la municipalidad, el 32.8% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con el conocimiento de sus funciones y responsabilidades, por otro lado, el 22.4% está totalmente en desacuerdo con el conocimiento de sus funciones y responsabilidades por otro lado el 9% si está de acuerdo con los conocimientos de sus funciones y responsabilidades por último, el 1.5% se encuentra totalmente de acuerdo con el conocimiento de sus funciones y responsabilidades. El cuadro indica que es necesario capacitar al personal acerca de sus funciones para disminuir la incertidumbre que existe.

Tabla 8

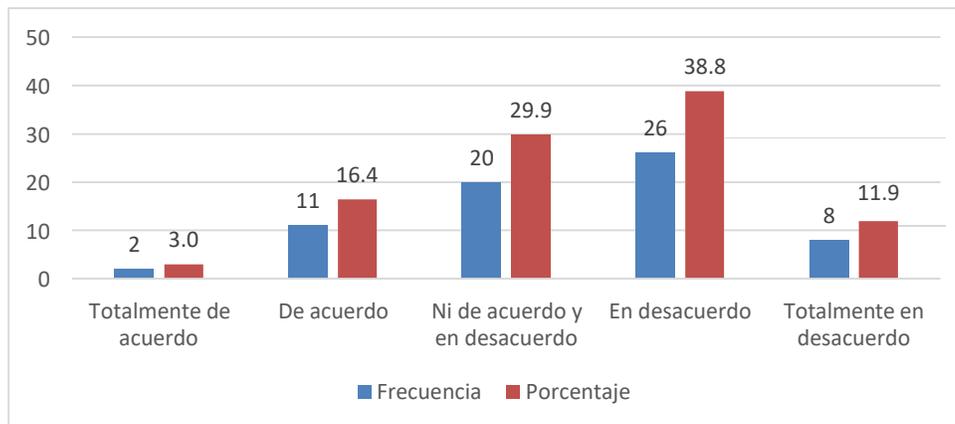
Las líneas de comunicación son claras en la Municipalidad

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	3.0
De acuerdo	11	16.4
Ni de acuerdo y en desacuerdo	20	29.9
En desacuerdo	26	38.8
Totalmente en desacuerdo	8	11.9
Total	67	100.0

Elaboración Propia

Figura 5

Las líneas de comunicación son claras en la Municipalidad



Elaboración Propia

Interpretación:

La tabla 8 indica que el 38.8% se encuentra en desacuerdo con las líneas de comunicación, el 29.9% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la comunicación en la municipalidad, mientras que el 16.4 % si se encuentra de acuerdo con los medios de comunicación que tiene la municipalidad el 11.9 % está totalmente en desacuerdo con las líneas de comunicación y por último el 3% se encuentra totalmente de acuerdo con la comunicación emitida por la municipalidad pues para los empleados la información que transmitente es clara.

Tabla 9

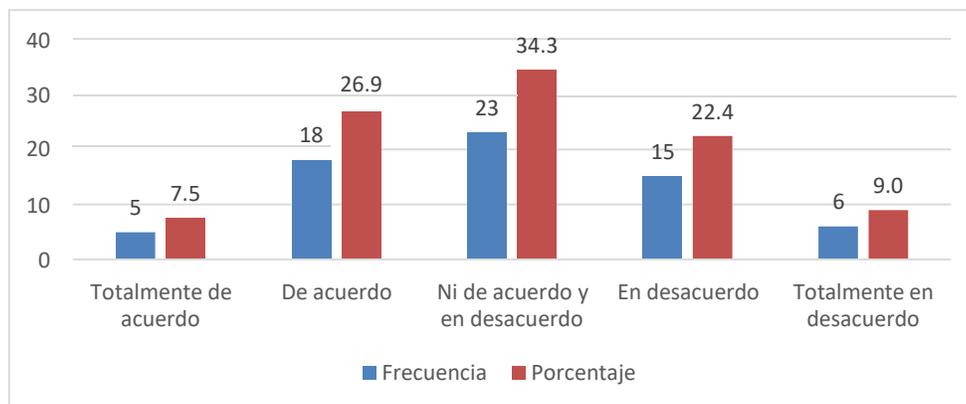
Los trabajadores, actúan con una conducta responsable y con ética.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	7.5
De acuerdo	18	26.9
Ni de acuerdo y en desacuerdo	23	34.3
En desacuerdo	15	22.4
Totalmente en desacuerdo	6	9.0
Total	67	100.0

Elaboración Propia

Figura 6

Los trabajadores, actúan con una conducta responsable y con ética.



Elaboración Propia

Interpretación:

La tabla 9 indica que el 34.3% no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo con la conducta, responsabilidad y ética de sus compañeros, el 26.9% está de acuerdo con la conducta, responsabilidad y ética de sus colegas, por otro lado, el 22.4% indica que está en desacuerdo el 9% está totalmente en desacuerdo y por último el 7.5 se encuentra totalmente de acuerdo con la conducta, responsabilidad y ética de sus compañeros, por esa razón se necesita motivar al trabajador en equipo.

Tabla 10

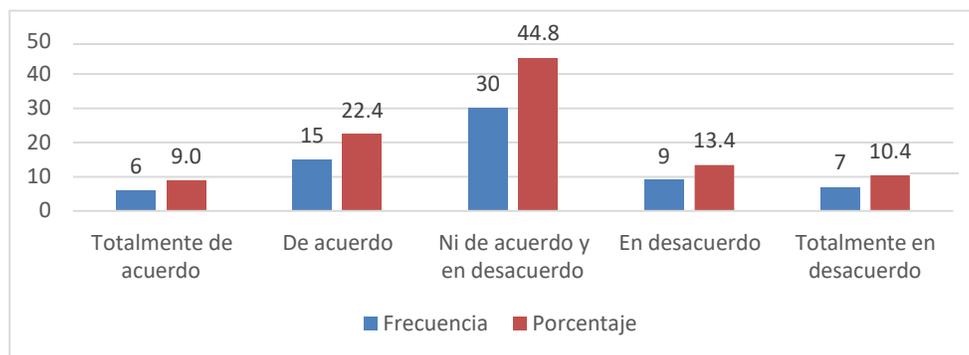
Mantienes una buena relación con tu jefe en la Municipalidad.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	9.0
De acuerdo	15	22.4
Ni de acuerdo y en desacuerdo	30	44.8
En desacuerdo	9	13.4
Totalmente en desacuerdo	7	10.4
Total	67	100.0

Elaboración Propia

Figura 7

Mantienes una buena relación con tu jefe en la Municipalidad.



Elaboración Propia

Interpretación:

La tabla 10 muestra que el 44.8% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo en que tengan una buena relación con su jefe, el 22.4% están de acuerdo con la relación que sostiene con su jefe inmediato, mientras que el 13.4 % está en desacuerdo con la relación que mantiene con su jefe inmediato, el 10.4% está totalmente en desacuerdo con la relación laboral que sostienen con su jefe y por último el 9% se entra totalmente de acuerdo con la relación laboral que existe en su área de trabajo, esto quiere decir que se necesita que los jefes tengan mayor comunicación y contacto con sus empleados.

Tabla 11

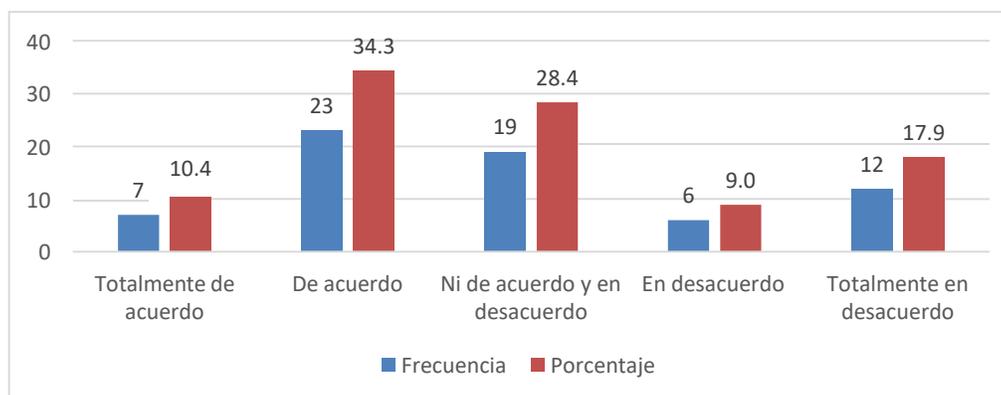
Su trabajo es reconocido por sus superiores en la Municipalidad

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	7	10.4
De acuerdo	23	34.3
Ni de acuerdo y en desacuerdo	19	28.4
En desacuerdo	6	9.0
Totalmente en desacuerdo	12	17.9
Total	67	100.0

Elaboración Propia

Figura 8

Su trabajo es reconocido por sus superiores en la Municipalidad



Elaboración Propia

Interpretación:

En la tabla 11 se observa que el 34.3 % opina que están de acuerdo con el trabajo reconocido por sus superiores, el 28.4% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que su trabajado sea valorado por sus superiores, el 17.9% está totalmente en desacuerdo y el 10.4% se encuentra totalmente de acuerdo con el reconocimiento a su trabajo y por el ultimo el 9% está en desacuerdo con el reconocimiento a su trabajo pues creen que sus superiores no reconocen ni valoran su trabajo.

Tabla 12

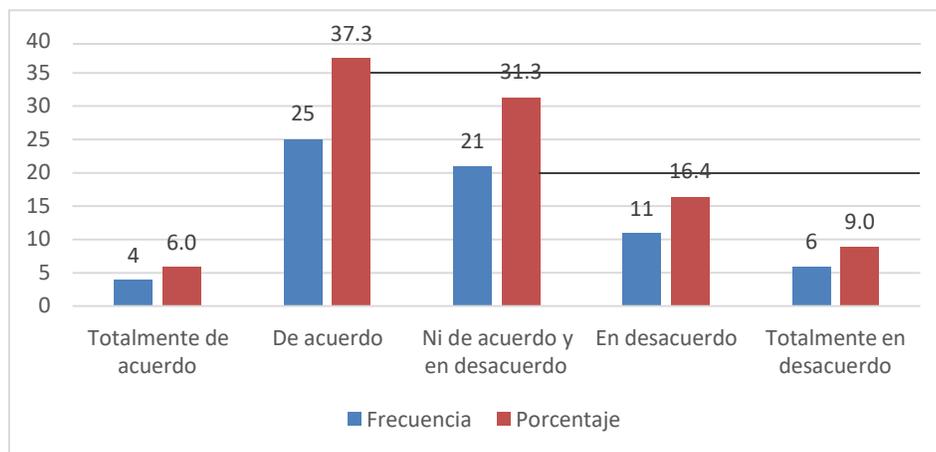
Usted tiene la oportunidad de ascender de cargo en la Municipalidad

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
<i>Totalmente de acuerdo</i>	4	6.0
<i>De acuerdo</i>	25	37.3
<i>Ni de acuerdo y en desacuerdo</i>	21	31.3
<i>En desacuerdo</i>	11	16.4
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	6	9.0
<i>Total</i>	67	100.0

Elaboración Propia

Figura 9

Usted tiene la oportunidad de ascender de cargo en la Municipalidad



Elaboración Propia

Interpretación:

La Tabla 12 indica que el 37.3% conoce y está de acuerdo con la posibilidad que tiene de ascender a un cargo mayor en la municipalidad, el 31.3% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo en poder ascender de cargo, por último, el 16.4 está en desacuerdo en el ascenso que se pueda dar en la municipalidad, mientras que el 9% está totalmente en desacuerdo pues opinan que en algunas ocasiones sientes que los ascensos están dirigidos a algunas personas con más tiempo en la municipalidad y el 6 % está totalmente de acuerdo con los ascensos promocionados por la municipalidad .

Tabla 13

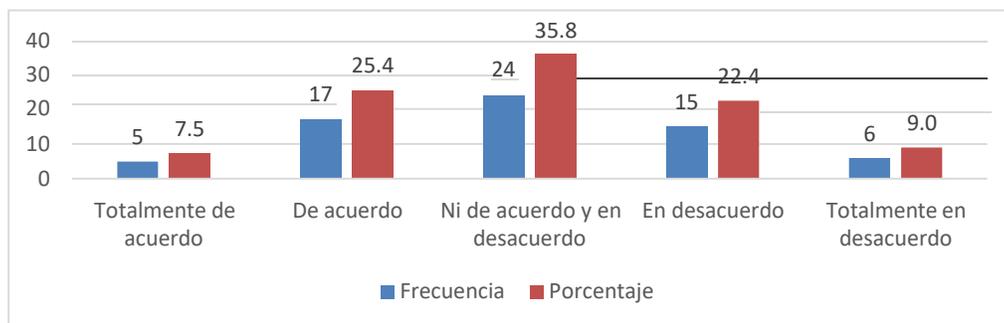
Es favorable las condiciones de espacio, ruido, temperatura, Ilu.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
<i>Totalmente de acuerdo</i>	5	7.5
<i>De acuerdo</i>	17	25.4
<i>Ni de acuerdo y en desacuerdo</i>	24	35.8
<i>En desacuerdo</i>	15	22.4
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	6	9.0
<i>Total</i>	67	100.0

Elaboración Propia

Figura 10

Es favorable las condiciones de espacio, ruido, temperatura, Ilu.



Elaboración Propia

Interpretación:

En la tabla 13 el 35.8 % no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con las condiciones físicas que presentan las oficinas donde laboran, el 25.4 % están de acuerdo con las condiciones de espacio, ruido temperatura e iluminación en sus oficinas, el 22.4% están en desacuerdo con las condiciones que ofrece el ambiente laboral pues se quejan de que no son los adecuados para el trabajo que realizan el 9 % está totalmente en desacuerdo con los ambiente y por último, el 7.5% están totalmente de acuerdo con los ambiente de trabajo ya que manifiestan que las condiciones físicas les permite realizar su trabajo.

Tabla 14

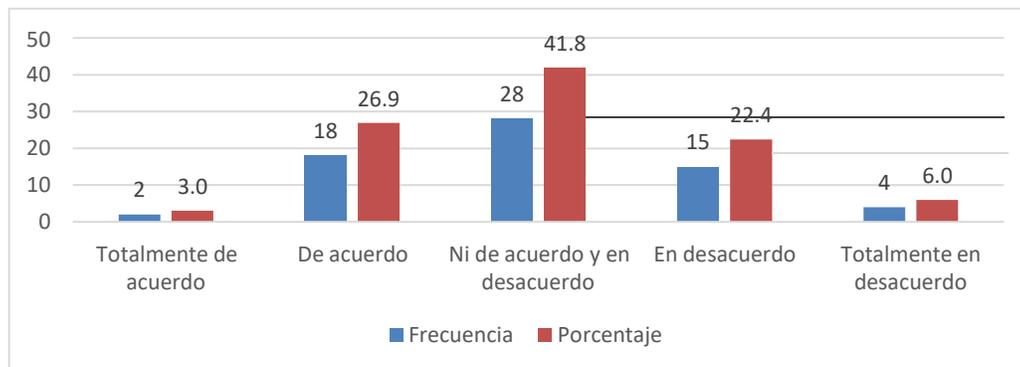
Ud. dispone de recursos para desarrollar su trabajo en el tiempo Re.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	3.0
De acuerdo	18	26.9
Ni de acuerdo y en desacuerdo	28	41.8
En desacuerdo	15	22.4
Totalmente en desacuerdo	4	6.0
Total	67	100.0

Elaboración Propia

Figura 11

Ud. dispone de recursos para desarrollar su trabajo en el tiempo Re.



Elaboración Propia

Interpretación:

En la tabla 14 se observa que 41.8 % no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con los recursos que cuentan en su área, para el 26.9% están de acuerdo con los recursos asignados a sus áreas pues afirman que al contar con una planificación les ayuda a tener los recursos y cumplir con su trabajo en el tiempo requerido, mientras que el 22.4% están en desacuerdo con los recursos que son asignados a su área, 6% están totalmente en desacuerdo pues afirman que son insuficientes para cumplir con su trabajo y por último el 3% está totalmente de acuerdo con los recursos asignados .

Tabla 15

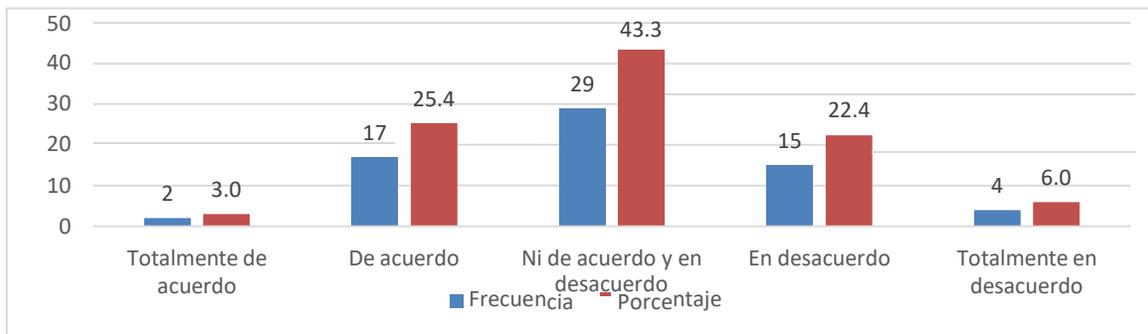
Su jefe I. S. le presta apoyo cuando ocurre alguna eventualidad

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
<i>Totalmente de acuerdo</i>	2	3.0
<i>De acuerdo</i>	17	25.4
<i>Ni de acuerdo y en desacuerdo</i>	29	43.3
<i>En desacuerdo</i>	15	22.4
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	4	6.0
<i>Total</i>	67	100.0

Elaboración Propia

Figura 12

Su jefe I. S. le presta apoyo cuando ocurre alguna eventualidad



Elaboración Propia

Interpretación:

La tabla 15 muestra que el 43.3% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con el apoyo que les brinda su jefe inmediato cuando ocurren problemas, el 25.4% está de acuerdo con el apoyo que reciben de su jefe inmediato pues reconocen que ellos han tenido el apoyo de él cuándo se han presentado alguna eventualidad, por último, el 22.4% están en desacuerdo con el apoyo que reciben en las eventualidad pues indican que es insuficiente el 6% está totalmente en desacuerdo con el apoyo que presta su jefe inmediato y el 3% está totalmente de acuerdo apoyo que reciben de sus jefes.

Tabla 16

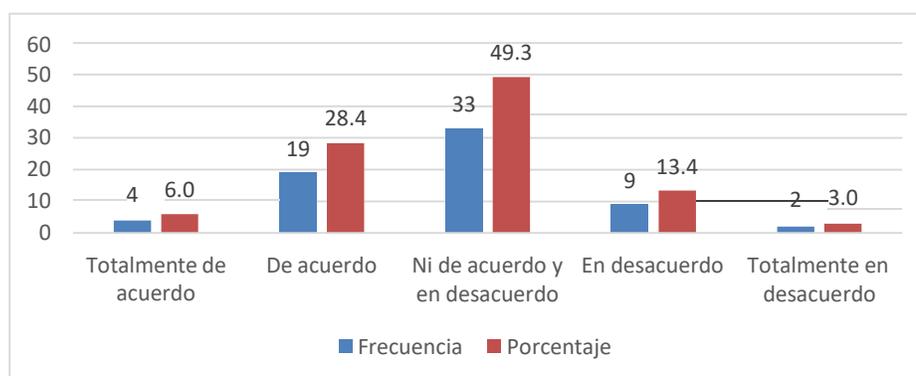
Su jefe Inmediato superior se preocupa por transmitir los aspectos.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	6.0
De acuerdo	19	28.4
Ni de acuerdo y en desacuerdo	33	49.3
En desacuerdo	9	13.4
Totalmente en desacuerdo	2	3.0
Total	67	100.0

Elaboración Propia

Figura 13

Su jefe Inmediato superior se preocupa por transmitir los aspectos.



Elaboración Propia

Interpretación:

En la tabla 16 se observa que el 49.3% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la trasmisión de información que da el jefe al área de trabajo, el 28.4% está de acuerdo con la información que trasmite su jefe inmediato al área de trabajo, el 13.4% están en desacuerdo con la información que reciben de su jefe pues indican que dicha información no es clara, el 6% está totalmente de acuerdo con la información que trasmite su jefe y por último el 3% se encuentra totalmente de acuerdo con la información recibida.

Tabla 17

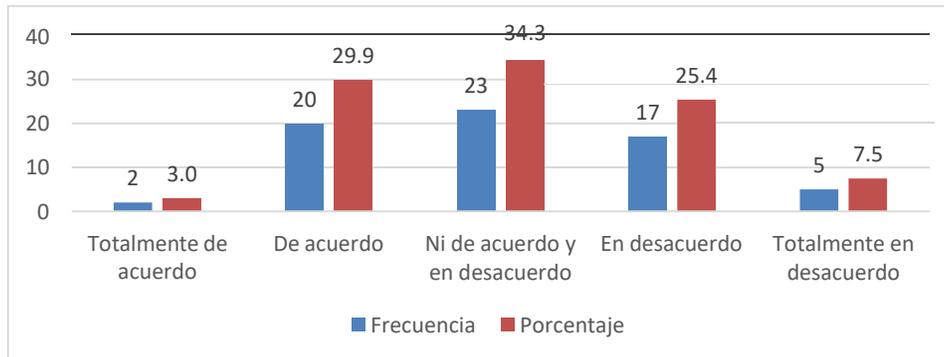
Usted cumple con los objetivos asignados en la Municipalidad

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	3.0
De acuerdo	20	29.9
Ni de acuerdo y en desacuerdo	23	34.3
En desacuerdo	17	25.4
Totalmente en desacuerdo	5	7.5
Total	67	100.0

Elaboración Propia

Figura 14

Usted cumple con los objetivos asignados en la Municipalidad



Elaboración Propia

Interpretación:

En la tabla 17 indica que el 34.3% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con el cumplimiento de sus objetivos y tareas asignadas por la municipalidad, el 29.9% está de acuerdo con que cumple con los objetivos y tareas asignadas en la municipalidad, por último, el 25.4% están en desacuerdo pues afirman que los objetivos y tareas asignadas por la municipalidad no son cumplidas en su totalidad, mientras que el 7.5% se encuentra totalmente en desacuerdo con los objetivo, pues indican que la burocracia que existe retardan el tiempo para alcanzar sus metas y el 3% se encuentra totalmente de acuerdo con los objetivos asignados por la municipalidad a sus áreas de trabajo.

Tabla 18

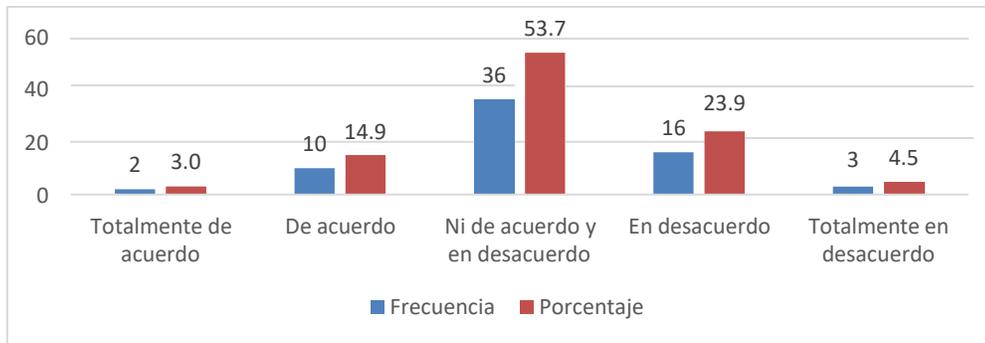
Utiliza los recursos asignados para cumplir sus objetivos de su T.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	3.0
De acuerdo	10	14.9
Ni de acuerdo y en desacuerdo	36	53.7
En desacuerdo	16	23.9
Totalmente en desacuerdo	3	4.5
Total	67	100.0

Elaboración Propia

Figura 15

Utiliza los recursos asignados para cumplir sus objetivos de su T.



Elaboración Propia

Interpretación:

En la tabla 18 se observa que el 53.7% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con los recursos asignados al área pues en algunas ocasiones si les ayuda a llegar a sus objetivos mientras que en otro momento no les alcanza, el 23.9% está en desacuerdo pues afirman que los recursos son insuficientes, por último, el 14.9% están de acuerdo en que los recursos asignados si son los suficientes para alcanzar sus objetivos en el área de trabajo, mientras que el 4.5% está totalmente en desacuerdo con los recursos asignados y por último el 3% está de acuerdo con los recursos asignados pues afirman que si les ayudan a los objetivos de su trabajo.

Tabla 19

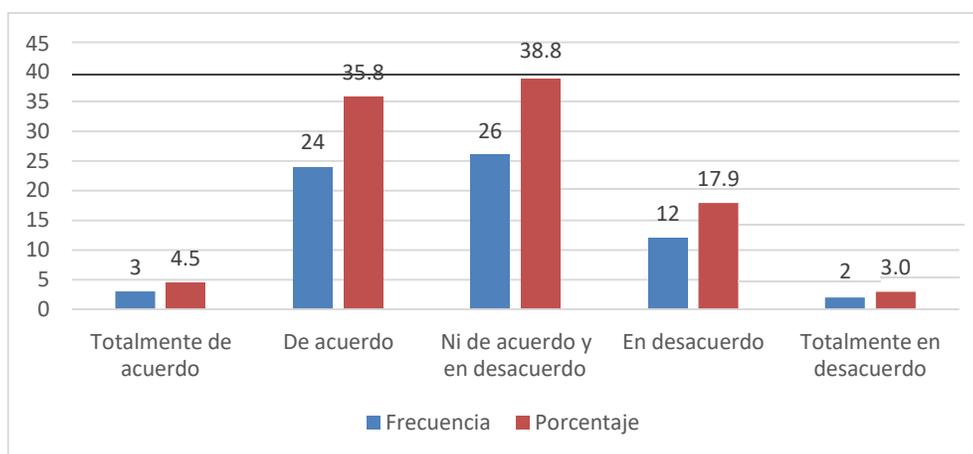
Las herramientas que utiliza le ayudan con su trabajo en la Mu.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	4.5
De acuerdo	24	35.8
Ni de acuerdo y en desacuerdo	26	38.8
En desacuerdo	12	17.9
Totalmente en desacuerdo	2	3.0
Total	67	100.0

Elaboración Propia

Figura 16

Las herramientas que utiliza le ayudan con su trabajo en la Mu.



Interpretación:

En la tabla 19 el 38.8% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con las herramientas que la municipalidad brinda para el desarrollo de su trabajo por otro lado, el 35.8% está de acuerdo con las herramientas que utiliza para realizar su trabajo en la municipalidad, mientras que el 17.9% están en desacuerdo con las herramientas que utiliza para desarrollar su trabajo en la municipalidad por otro lado el 4.5% está totalmente de acuerdo con las herramientas que tiene a sus disposición para realizar su trabajo y por último el 3% están totalmente en desacuerdo con las herramientas ya que manifiestan que son insuficientes para realizar su labor.

Tabla 20

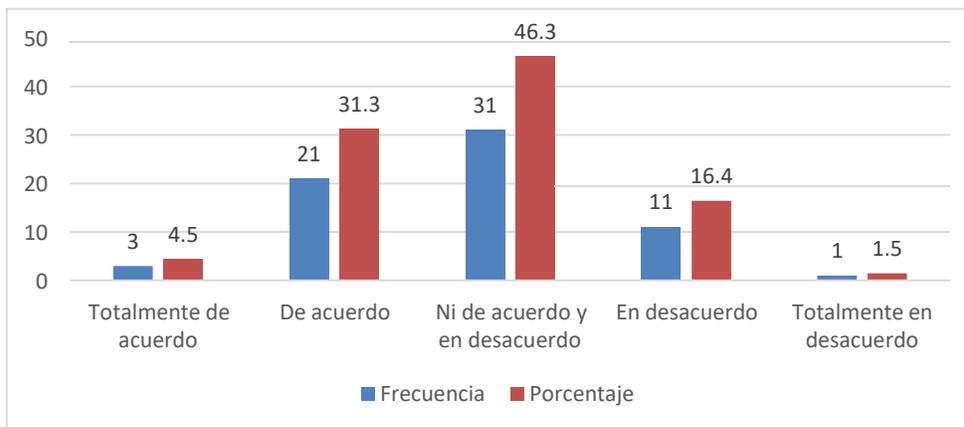
La conducta de sus superiores sirve como ejemplo en su área de T.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	4.5
De acuerdo	21	31.3
Ni de acuerdo y en desacuerdo	31	46.3
En desacuerdo	11	16.4
Totalmente en desacuerdo	1	1.5
Total	67	100.0

Elaboración Propia

Figura 17

La conducta de sus superiores sirve como ejemplo en su área de T.



Elaboración Propia

Interpretación:

En la tabla 20 el 46.3% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la conducta de sus superiores, el 31.3% está de acuerdo con la conducta de sus superiores pues ellos piensan que son un ejemplo para su trabajo mientras que el 16.4% están en desacuerdo con la conducta de sus superiores pues no creen que sean un ejemplo para seguir en su trabajo por otro lado el 4.5% está totalmente de acuerdo con la conducta de sus superiores y el ejemplo que ellos son para sus trabajo por último el 1.5% se encuentra totalmente en desacuerdo con la conducta de sus superiores.

Tabla 21

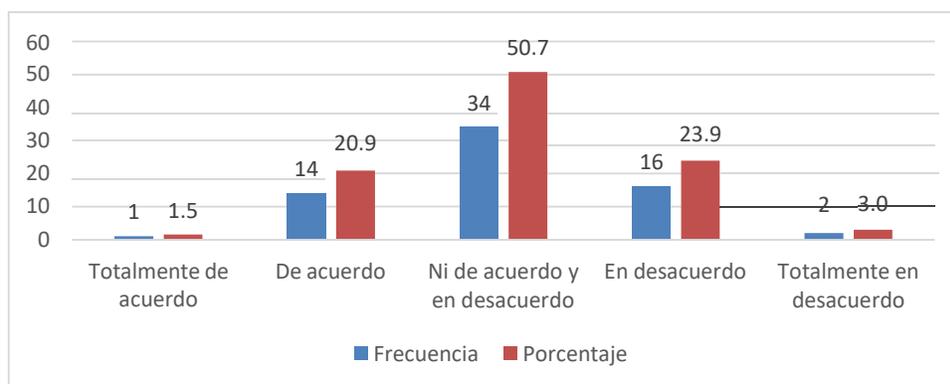
Los resultados del área de trabajo son medidos por la institución

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	1.5
De acuerdo	14	20.9
Ni de acuerdo y en desacuerdo	34	50.7
En desacuerdo	16	23.9
Totalmente en desacuerdo	2	3.0
Total	67	100.0

Elaboración Propia

Figura 18

Los resultados del área de trabajo son medidos por la institución



Elaboración Propia

Interpretación:

La tabla 21 el 50.7% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la medición de resultados que realiza la municipalidad, el 23.9% está en desacuerdo con la medición que realiza la municipalidad a los resultados, del área mientras que 20.9% está de acuerdo con los resultados del área y que estos sean medidos por la municipalidad, mientras que el 3% está totalmente en desacuerdo con la medición que realiza la municipalidad respecto a los resultados de su trabajo y por último el 1.5% están totalmente de acuerdo con la medición que realiza la municipalidad a los resultados de sus labores.

Tabla 22

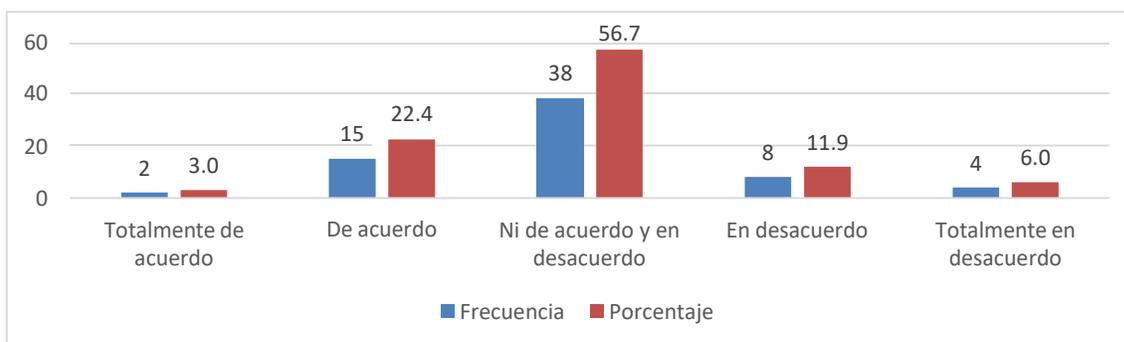
Usted puede tomar decisiones en su área de trabajo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
<i>Totalmente de acuerdo</i>	2	3.0
<i>De acuerdo</i>	15	22.4
<i>Ni de acuerdo y en desacuerdo</i>	38	56.7
<i>En desacuerdo</i>	8	11.9
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	4	6.0
Total	67	100.0

Elaboración Propia

Figura 19

Usted puede tomar decisiones en su área de trabajo



Elaboración Propia

Interpretación:

En la tabla 22 se observa que el 56.7% afirma que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la toma de decisiones pues no sienten que tengan la libertad para realizar dicha actividad, el 22.4% están de acuerdo con que pueden tomar decisiones en sus áreas de trabajo, por último, el 11.9% están en desacuerdo pues sienten que no tienen la libertad para tomar decisiones en su área de trabajo, mientras que el 6% está totalmente en desacuerdo pues manifiestan que no tienen libertad de decisión y el 3% se encuentra totalmente de acuerdo con la toma de decisiones que tienen en sus áreas de trabajo.

Tabla 23

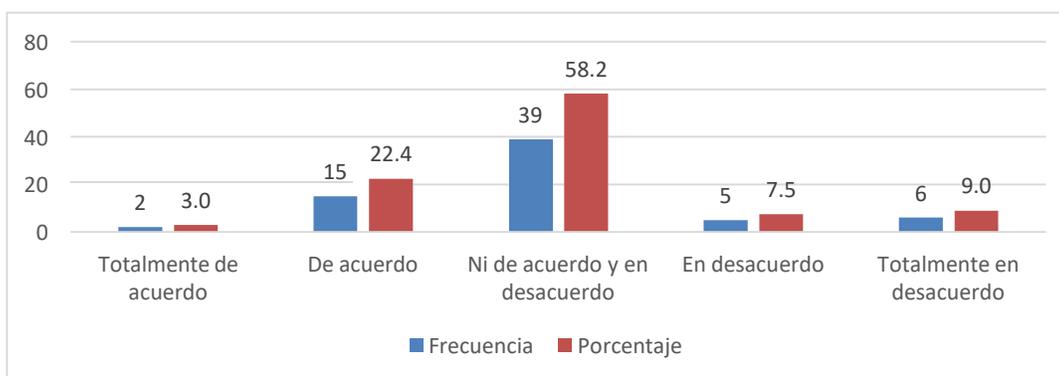
Obtiene algún bono como beneficio por los logros alcanzados

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	3.0
De acuerdo	15	22.4
Ni de acuerdo y en desacuerdo	39	58.2
En desacuerdo	5	7.5
Totalmente en desacuerdo	6	9.0
Total	67	100.0

Elaboración Propia

Figura 20

Obtiene algún bono como beneficio por los logros alcanzados



Elaboración Propia

Interpretación:

En la tabla 23 indica que el 58.2% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo pues los bonos que brindan por los logros son mínimos, el 22.4% de los trabajadores están de acuerdo con los bonos que brinda la municipalidad por los logros alcanzados en sus respectivas áreas de trabajo por último el 9% están en total desacuerdo con los bonos que ofrece la municipalidad por los logros obtenidos pues indican que son irrisorios el 7.5% indica que está en desacuerdo con los bonos y por último el 3% están de acuerdo con los bonos a pesar de que estos no reflejen el trabajo realizado .

Tabla 24

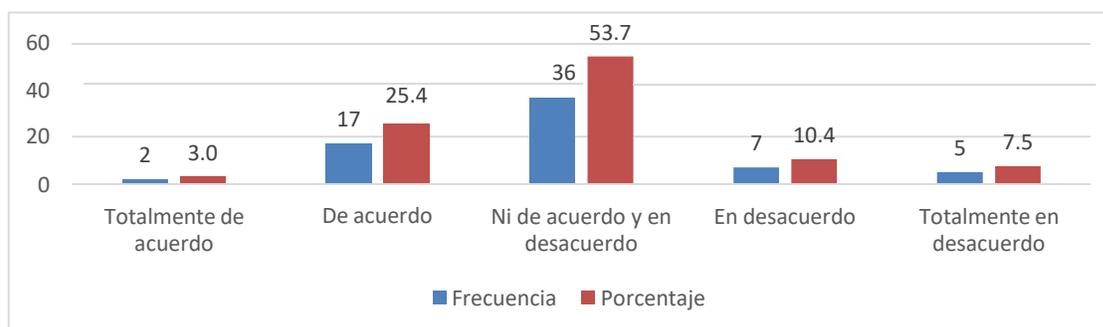
Realiza trabajo en equipo en su área de trabajo en la Municipalidad

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	3.0
De acuerdo	17	25.4
Ni de acuerdo y en desacuerdo	36	53.7
En desacuerdo	7	10.4
Totalmente en desacuerdo	5	7.5
Total	67	100.0

Elaboración Propia

Figura 21

Realiza trabajo en equipo en su área de trabajo en la Municipalidad



Elaboración Propia

Interpretación:

En la tabla 24 el 53.7% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con el trabajo en equipo que se desarrolla con sus compañeros, el 25.4% de los trabajadores están de acuerdo con el trabajo en equipo que se realiza en su área mientras que el 10.4% se encuentran en desacuerdo pues indican que no existiría trabajo en equipo en sus áreas el 7.5% está totalmente en desacuerdo ya que afirman que no se pueden trabajar en equipo en su área de trabajo y por último el 3% está totalmente de acuerdo con el trabajo en equipo. Estos resultados dan a entender que se necesita realizar eventos donde se logre que los trabajadores puedan conocerse y empezar a trabajar en equipo en sus respectivas áreas.

3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente proyecto se considera que el proceso de discusión, se plantea para contrastar la conclusión de los resultados alcanzados en los antecedentes de la investigación, el proyecto es de tipo no experimental, diseño descriptivo-correlacional o transversal. Este tipo de investigación han sido, en anteriores oportunidades, realizado por diversos investigadores a nivel internacional, nacional y local de los cuales pasamos a analizar algunos aspectos relacionados con la presente investigación.

Se analizará la parte descriptiva, que vendría hacer el Clima organizacional, pues es el ambiente propio de la organización producido y percibido por el individuo. Por otro lado, se define los climas de trabajo organizacional como un conjunto de percepciones compartidas con respecto a las políticas, prácticas y procedimientos que una organización recompensa, apoya y espera, los resultados indican que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yura encuestados determinaron que el clima es favorable para la realización de sus actividades.

En otro punto podemos analizar la variable Desempeño laboral, “el desempeño laboral es la eficacia del personal en su centro de labores, la cual es necesaria para la organización” se realizó el análisis inferencial, de acuerdo con el objetivo e hipótesis generales, los resultados obtenidos en la tabla, podemos afirmar que existe una correlación positiva entre las variables.

Finalmente, se logró establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura, los resultados obtenidos afirman que existe una correlación positiva según el coeficiente de correlación que es 0.865 entre las variables y el valor de significancia bilateral obtenido es de 0,000 menor a 0,01; indica que la correlación es significativa; estos valores anteriormente mencionados permiten dar por aceptada la hipótesis de investigación.

Con las investigaciones ya mencionadas anteriormente en los antecedentes se coincide con (Zans C., 2017), que concluye que el clima organizacional, se consideró medianamente favorable desfavorable. Por otro lado, el desempeño laboral es bajo en algunas tareas que ejecutan y realizan. Finalmente, los trabajadores, considera el mejoramiento del clima organizacional de manera positiva en el desempeño laboral.

Asimismo, se puede indicar a (Bobadila M., 2017), donde obtuvo resultados significativos en sus correlaciones al comparar los resultados del presente estudio con las investigaciones realizadas demostramos también que existe una correlación positiva débil entre clima organización y el desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo.

También se puede mencionar a (Pastor G., 2017) donde su conclusión, muestra la relación entre Clima Organización y desempeño laboral indica que existe una relación directa, en seguida las dimensiones la realización personal, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación, las condiciones laborales tiene una relación directa con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la empresa privada PECSA.

Es necesario resaltar la importancia de los resultados de la investigación ya que implica que se debe tomar decisiones por parte de todo el personal evaluado como el jefe de recursos humanos de la Municipalidad, el cual necesita fortalecer la formación y el desempeño de los trabajadores y por ende implementar un ambiente favorable que brinde a los trabajadores toda la confianza para que pueda atender adecuadamente a los usuarios, y de esta manera brindar un servicio de calidad constante para posicionar el buen servicio de la municipalidad.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Sea identificado que existe una correlación positiva entre las variables ya que según los datos obtenidos por el coeficiente de Spearman arrojo un valor de $r = 0.865$ correlación positiva, lo cual significa que existe una relación directa entre el clima organizacional y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yura. Esto se puede interpretar de la siguiente manera: si se mejora o se mantiene el clima organizacional, también se mantendrá o se mejorará el desempeño laboral.

SEGUNDA: El resultado de la dimensión autonomía individual si tiene una correlación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yura, este hecho se muestra en la tabla 5 donde un 37.3 % indican que efectivamente al tener autonomía ellos se sienten comprometidos con la institución.

TERCERA: El resultado de la relación entre la estructura y el desempeño laboral es positivo pues se muestra en la investigación la correlación que existe en la tabla 13 donde el 25.4 % están de acuerdo con las condiciones de espacio, ruido temperatura e iluminación en sus oficinas.

CUARTA: La relación entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral es media positiva esto se muestra en la tabla 23 con un 22.4% indican que los trabajadores están de acuerdo con los bonos que brinda la municipalidad por los logros alcanzados en sus respectivas áreas de trabajo. Es decir, la recompensa si incide en el desempeño laboral de los trabajadores.

QUINTA: El resultado del agradecimiento y el apoyo en relación con el desempeño laboral si tienen relación media positiva como se muestra en la tabla 24 con un 25.4% donde dan a conocer que los trabajadores si realizan trabajos en equipo.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: La cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Yura debe ser abierta y positiva, para ello se debe realizar tres acciones: hablar de lo negativo, será una buena forma de superar los problemas, de la municipalidad, y encontrar soluciones rápidas, sin evadir responsabilidades ya que se debe identificar los error y comportamientos que deben corregirse, la persona encargada de recursos humanos debe realizar un seguimiento a los colaboradores pues él debe brindar confianza y autonomía, también se recomienda que al momento de la contratación del personal se evalúe adecuadamente a los postulantes para evitar problemas posteriores.

SEGUNDA: La gerencia debe mostrar un liderazgo sólido en la Municipalidad Distrital de Yura, comprometida con todos los colaboradores, para hacer frente a problemas y de esta manera se generé un sentido de pertenencia, de ellos hacia la municipalidad con este hecho se incrementará el desempeño y existirá sinergia en el trabajo y se evitará los despidos innecesarios.

TERCERA: Implementar un modelo basado en la planificación, en hacer, verificación y acción, ayudará a la mejora continua del clima organizacional y el desempeño laboral, este hecho también debe trabajar con la concientización del medio ambiente a favor de los habitantes de la Municipalidad Distrital de Yura.

CUARTA: La municipalidad deberá reconocer el trabajo de los empleados, proporcionándoles un bono adecuado a los logros obtenidos en el área de trabajo.

QUINTA: La municipalidad necesita implementar un trato cordial y de respeto entre los trabajadores para lograr mejorar el desempeño laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Siegel & Castellan, S. (1995). *Estadística no Parametria aplicada a las Ciencias de la Conducta*. Mexico: Ed. Trillas.
- Aleman E., G. (2017). *Clima Laboral y Evaluación del Desempeño en personal de salud, involucrado en actividades administrativas de los Hospitales del MINSA*. Arequipa: Ed. Universidad Nacional de Sam Agustín.
- Avellón N., B. (2015). *La Eficiencia y la Productividad de las Comunidades Autónomas Españolas en la Gestión Tributaria; Aplicación del análisis envolvente de datos*. España : Ed. Universidad de Valladolid.
- Barquero, J. (2007). *Marketing de clientes*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana.
- Bobadila M., C. (2017). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo*. Huancayo: Ed. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Brunet L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Mexico: Trillas.
- Chiavenato I, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración* . Mexico: Ed. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (1993). *Iniciación a la Organización y Técnica Comercial*. México: McGraw Hill.
- Drucker P. (2002). *Los Desafíos de la Grencia del Siglo XXI* . Bogota: Ed. Norma.
- Galindo & Sastre, M. A. (2009). *Diccionario de dirección de Empresas y Marketing*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Gallegos P., F. (2016). *Clima Organizacional y su relacion con el Desempeño Laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa* . Arequipa: Ed. Universidad Nacional de San Agustín .

- Hernández, Fernández & Baptista, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw - Hill .
- Hernández, Zapata & Mendoza, R. (2013). *Metodologia de la investigación*. México: Ed. McGraw-Hill.
- Kotler, P. (2001). *Dirección de Mercadotecnia*. Mexico: Ed. Pearson Educación.
- kotler, P., Armstrong, G., Cámara, D., & Cruz, I. (2007). *Marketing*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Mollo B., S. (2017). *Relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las enfermeras de centro quirúrgico de la clínica San Juan de Dios*. Arequipa: Ed. Universidad Católica de Santa María.
- Montero A., I. (2016). El clima organizacional y su incidencia en el rendimiento del Talento humano en las pymes del sector comercial. *Observador de la Economía Latinoamericana*. Recuperado el 02 de 04 de 2020
- Pastor G., A. (2017). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos*". Lima: Ed. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Quispe V., E. (2015). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas,*. Andahuaylas,: Ed. Universidad Nacional José María Arguedas.
- Robbins S., S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Ed. Pearson Educación.
- Rodríguez D., D. (2001). *Dignóstico Organizacional*. México: Ed. Alfa Omega S.A. de C.V.
- Rodríguez, Gil & García, G. (1994). *Metodologia de la Investigacion Cualitativa*. Barcelona: Ed. ALJIBE.

- Schiffman & Lazar, L. &. (2015). *Comportamiento del Consumidor*. Ciudad de Mexico : Pearson Education.
- Sierra G., M. (2015). *El Clima Laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del Hospital Regional De Cobán, A.V.*". Guatemala: Ed. Universidad Rafael Landívar.
- Solano R., S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui*. Tarapoto: Ed. Universidad César Vallejo.
- Stoner J. (1994). *Admisntración* . México: Ed. Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Vara Q., L. (2017). *Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal profesional de la red de salud Arequipa Caylloma*. Arequipa : Ed. Universidad Alas Peruanas.
- Vilcamichi Y., J. (2017). *"Clima Laboral y Desempeño contextual en los docentes de la Institución Educativa Estatal Mariscal Cáceres de Ayacucho, . Arequipa: Ed. Univerisidad Alas Peruanas.*

WEBGRAFÍA

Harnecker & Uribe, M. &. (2015). *Estrategia Y Táctica*. Recuperado el 07 de febrero de 2020, de Gladiador: <http://mercadeon4.blogspot.com/2015/03/estrategias-y-tacticas-del-gladiador.html>

LEY N° 27972 . (2005). Recuperado el 11 de 10 de 2019, de Ley Orgánica de Municipalidades:
https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publica/capacita/programacion_formulacion_presupuestal2012/Anexos/ley27972.pdf

Logística. (14 de Enero de 2020). *Glosario de Términos Logísticos*. Obtenido de Glosario de Términos Logísticos:
<http://www.logisticamx.enfasis.com/contenidos/glosario.html>

Montero A., I. (2016). El clima organizacional y su incidencia en el rendimiento del Talento humano en las pymes del sector comercial. *Observador de la Economía Latinoamericana*.

Navarro, J. J. (18 de Enero de 2008). *El blog Salmon*. Obtenido de El blog Salmon:
<https://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-es-la-oferta-y-la-demanda>

Significados A. (2018). Recuperado el 11 de 11 de 2019, de Diccionario de Significados : <https://www.significados.com/autonomia/>

Villalba S., C. (2013). Recuperado el 07 de 24 de 2019, de Universidad Nacional de Colombia: [file:///C:/Users/ANDREA/Downloads/Dialnet-TheServiceQuality-4776917%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ANDREA/Downloads/Dialnet-TheServiceQuality-4776917%20(1).pdf)

Villalba G., L. (2015). Recuperado el 12 de 11 de 2019, de Universidad de Colombia: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8321/PROPUESTA%20DE%20MEJORA%20DEL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zans C., A. (02 de 2017). Recuperado el 12 de 06 de 2019, de Universidad Nacional Atónoma de Nicaragua - Managua:
<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

ANEXOS

Anexo 1
Matriz de Consistencia

El Clima Organizacional y su Relación con el desempeño de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019

Problema Principal	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019?	Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019	Probablemente el clima organizacional se relacione con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019	Variable independiente: Clima Organizacional	Autonomía Individual	Responsabilidad, - Rigidez de la ley, Grado de decisión	Tipo de investigación cuantitativa básica
				Estructura que impone el puesto.	Métodos de trabajo y comunicación	Nivel de Investigación: descriptiva correlacional
				Tipo de recompensa.	Aspectos Monetarios y Promociones	Población: El estudio se llevará a cabo con 67 trabajadores de la Empresa Yura.
				Consideración, agradecimiento y apoyo	Estímulo y Apoyo	Muestra: La investigación tiene una muestra censal de 67 empleados.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 2: Desempeño laboral	Resultados	Resultados concretos y periodos determinados	

¿Cuál es la relación entre la autonomía Individual y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019?	Identificar la relación entre la autonomía Individual y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019	Probablemente exista relación entre la autonomía Individual y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019	Desempeño	Conducta y medios instrumentales	Técnica: se utilizará la encuesta
¿Cómo la estructura que impone el puesto se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019?	Definir la relación de la estructura que impone el puesto con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019	Dada la estructura que impone el puesto es probable que esta se relacione con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019			
¿De qué manera se relaciona el tipo de recompensa con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019?	Determinar la relación entre el tipo de recompensa con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019	Probablemente el tipo de recompensa se relacione con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019			

¿Cómo la consideración, el agradecimiento y el apoyo se relacionan con el desempeño Laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019?	Deducir como la consideración, el agradecimiento y el apoyo que se relacionan con el desempeño Laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019	Probablemente la consideración, el agradecimiento y el apoyo se relacionan con el desempeño Laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura Arequipa 2019				
--	--	---	--	--	--	--

Fuente: Brunet L.,(2011) y Chiavenato I,(2006)

Anexo 2
Matriz de Instrumentos

Variables	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Ítem
Variable independiente: Clima Organizacional	Autonomía Individual	Responsabilidad, - funciones, Grado de decisión	1.- Esta usted comprometido con su trabajo en la Municipalidad 3.- Conoce sus funciones y responsabilidades dentro de la Municipalidad. 18.- Usted puede tomar decisiones en su área de trabajo	1,3,18
	Estructura que impone el puesto.	Medios de trabajo y comunicación	4.- las líneas de comunicación son claras en la Municipalidad. 9.- Es favorable las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación	4,9
	Tipo de recompensa.	Aspectos Monetarios y Promocionar al empleado	7.- su trabajo es reconocido por sus superiores en la Municipalidad 8.- Usted tiene la oportunidad de ascender de cargo en la Municipalidad 19.- Obtiene algún bono como beneficio por los logros alcanzados en su área de trabajo	7,8,19
	Consideración, agradecimiento y apoyo	Relaciones Interpersonales, y Apoyo	6.- Mantienes una buena relación con tu jefe en la Municipalidad 11.- Su jefe inmediato superior le presta apoyo cuando ocurre alguna eventualidad 20.- Realiza trabajo en equipo en su área de trabajo en la municipalidad	6,11,20
Variable 2: Desempeño laboral	Resultados	Resultados concretos y periodos determinados	2.- Su desempeño en el trabajo ayuda a mejorar los resultados. 10.- Usted dispone de recursos para desarrollar su trabajo en el tiempo requerido. 17.- Los resultados del área de trabajo son medidos por la institución	2,10,17
	Desempeño	Conducta y Herramientas	5.- Los trabajadores. actúan con una conducta responsable y con ética. 15.- Las herramientas que utiliza le ayudan con su trabajo en la municipalidad. 16.- Para usted la conducta de sus superiores sirve como ejemplo en su área de trabajo.	5,15,16

	Factores Críticos de éxito	Aspectos Fundamentales y desempeño	12.- Su jefe inmediato superior se preocupa por transmitir los aspectos 13.- Usted cumple con los objetivos y tareas asignadas en la municipalidad 14.- Utiliza los recursos asignados para cumplir los objetivos de su trabajo	12,13,14
--	----------------------------	------------------------------------	---	----------

Fuente: Brunet L.,(2011) y Chiavenato I,(2006)

Anexo 3

Tabla de correlación Múltiple

			Autonomía Individual	Estructura del puesto	Tipo recompensa	Consideración, agradecimiento y apoyo	Resultado	Desempeño	Factores Críticos de éxito
Rho de Spearman	Autonomía Individual	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 67	,835** 67	,822** 67	,735** 67	,255* 67	,713** 67	,574** 67
	Estructura del puesto	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,835** 67	1.000 67	,933** 67	,886** 67	,376** 67	,814** 67	,687** 67
	Tipo de recompensa.	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,822** 67	,933** 67	1.000 67	,873** 67	,442** 67	,842** 67	,702** 67
	Consideración	Coefficiente de	,735**	,886**	,873**	1.000	,432**	,738**	,695**

agradecimiento y apoyo	correlación Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Resultado	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,255*	,376**	,442**	,432**	1.000	,444**	,259*
	N	67	67	67	67	67	67	67
Desempeño	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,713**	,814**	,842**	,738**	,444**	1.000	,547**
	N	67	67	67	67	67	67	67
Factores Críticos de éxito	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,574**	,687**	,702**	,695**	,259*	,547**	1.000
	N	67	67	67	67	67	67	67

Fuente: Elaboración: Propia. Adaptado del programa SPSS

Anexo 4
Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL

El siguiente cuestionario es para medir el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yura, y su relación con los trabajadores, se pide al encuestado ser lo más objetivo posible, tener en cuenta que el cuestionario es totalmente anónimo.

Marca con una (X) su afirmación que tan de acuerdo y en desacuerdo se encuentra usted.

Totalmente en desacuerdo (1)

En desacuerdo (2)

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)

De acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)

Nro.	Pregunta	Alternativa				
		1	2	3	4	5
1	<i>Esta usted comprometido con su trabajo en la Municipalidad</i>					
2	<i>Su desempeño en el trabajo ayuda a mejorar los resultados.</i>					
3	Conoce sus funciones y responsabilidades dentro de la Municipalidad.					
4	<i>Las líneas de comunicación son claras en la Municipalidad</i>					
5	Los trabajadores, actúan con una conducta responsable y con ética.					
6	Mantienes una buena relación con tu jefe en la Municipalidad.					
7	Su trabajo es reconocido por sus superiores en la Municipalidad					

8	Usted tiene la oportunidad de ascender de cargo en la Municipalidad					
9	Es favorable las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación					
10	Usted dispone de recursos para desarrollar su trabajo en el tiempo requerido					
11	Su jefe inmediato superior le presta apoyo cuando ocurre alguna eventualidad					
12	Su jefe inmediato superior se preocupa por transmitir los aspectos					
13	Usted cumple con los objetivos y tareas asignadas en la Municipalidad					
14	Utiliza los recursos asignados para cumplir los objetivos de su trabajo.					
15	Las herramientas que utiliza le ayudan con su trabajo en la municipalidad.					
16	Para usted la conducta de sus superiores sirve como ejemplo en su área de trabajo					
17	Los resultados del área de trabajo son medidos por la institución					
18	Usted puede tomar decisiones en su área de trabajo					
19	Obtiene algún bono como beneficio por los logros alcanzados en su área de trabajo					
20	Realiza trabajo en equipo en su área de trabajo en la municipalidad					

MUCHAS GRACIAS

Anexo 5:
Validez y Confiabilidad del Instrumento

Validación y confiabilidad del instrumento

Validación

Para contrastar la validez de los ítems del instrumento, se trabajó con la validez de expertos los cuales evaluaron cada una de las preguntas, los jueces que ayudaron en la evaluación fueron

- Dra. C. Tatiana Aragón Enríquez
- Dr. John Elvis Díaz Torres

Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento se ha utilizado el software estadístico SPSS, para determinar el índice de fiabilidad el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual se trabajó conforme al libro de (Hernández, Fernández & Baptista, 2014)

Obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 25
Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.865	20

Fuente: Elaboración propia SPSS

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO. CRITERIOS GENERALES.

EVALUADOR: Dra. C. TATIANA ARAGÓN ENRIQUEZ FECHA: 10/08/2019

TÍTULO : "El Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura – Arequipa 2019"

Nro	CONTENIDO		EVALUACIÓN					SUGERENCIA
	ÍTEM	CRITERIOS GENERALES	0-20%	20-41%	41-60%	61-80%	81-100%	
			Esta observado			Requiere reajustes	Apto	
1	Esta usted comprometido con su trabajo en la Municipalidad	Pertinencia					X	
		Claridad Conceptual					X	
		Redacción y Terminología					X	
2	Su desempeño en el trabajo ayuda a mejorar los resultados.	Pertinencia					X	
		Claridad Conceptual					X	
		Redacción y Terminología					X	
3	Conoce sus funciones y responsabilidades dentro de la Municipalidad.	Pertinencia					X	
		Claridad Conceptual					X	
		Redacción y Terminología					X	
4	Las líneas de comunicación son claras en la Municipalidad	Pertinencia					X	
		Claridad Conceptual					X	
		Redacción y Terminología					X	
5	Los trabajadores, actúan con una conducta responsable y con ética.	Pertinencia					X	
		Claridad Conceptual					X	
		Redacción y Terminología					X	
6	Mantienes una buena relación con tu jefe en la Municipalidad.	Pertinencia					X	
		Claridad Conceptual					X	
		Redacción y Terminología					X	
7	Su trabajo es reconocido por sus superiores en la Municipalidad	Pertinencia					X	
		Claridad Conceptual					X	
		Redacción y Terminología					X	
8	Usted tiene la oportunidad de ascender de cargo en la Municipalidad	Pertinencia					X	
		Claridad Conceptual					X	
		Redacción y Terminología					X	
9	Es favorable las condiciones de, espacio, ruido , temperatura, iluminación	Pertinencia					X	
		Claridad Conceptual					X	
		Redacción y Terminología					X	
10	Usted dispone de recursos para desarrollar su trabajo en el tiempo requerido	Pertinencia					X	
		Claridad Conceptual					X	
		Redacción y Terminología					X	
11	Su jefe superior le presta apoyo cuando ocurre alguna eventualidad	Pertinencia					X	
		Claridad Conceptual					X	
		Redacción y Terminología					X	
12	Su jefe superior se preocupa por transmitir los aspectos	Pertinencia					X	
		Claridad Conceptual					X	
		Redacción y Terminología					X	
13	Usted cumple con los objetivos y tareas asignadas en la Municipalidad	Pertinencia					X	
		Claridad Conceptual					X	
		Redacción y Terminología					X	

14	Utiliza los recursos asignados para cumplir los objetivos de su trabajo.	Pertinencia					X
		Claridad Conceptual					X
		Redacción y Terminología					X
15	Las herramientas que utiliza le ayudan con su trabajo municipalidad.	Pertinencia					X
		Claridad Conceptual					X
		Redacción y Terminología					X
16	La conducta de sus superiores sirve como ejemplo en su área de trabajo	Pertinencia					X
		Claridad Conceptual					X
		Redacción y Terminología					X
17	Los resultados del área de trabajo son medidos por la institución	Pertinencia					X
		Claridad Conceptual					X
		Redacción y Terminología					X
18	Usted puede tomar decisiones en su área de trabajo	Pertinencia					X
		Claridad Conceptual					X
		Redacción y Terminología					X
19	Obtiene algún bono o beneficio por los logros alcanzados en su área de trabajo	Pertinencia					X
		Claridad Conceptual					X
		Redacción y Terminología					X
20	Realiza trabajo en equipo en su área de trabajo en la municipalidad	Pertinencia					X
		Claridad Conceptual					X
		Redacción y Terminología					X

EL QUE SUSCRIBE, Dra. C. Tatiana Aragón E IDENTIFICADA

CON DNI. N° 20440359 Y N° DE COLEGIATURA 030-259 CERTIFICO QUE RELICE EL JUICIO DEL EXPERTO

AL INSTRUMENTO DISEÑADO POR LA ESTUDIANTE: MELVA SOLEDAD MAMANI TANCO

OPINION DE APLICABILIDAD: APLICABLE (X) APLICABLE DESPUES DE CORREGIR () NO APLICABLE ()



FIRMA

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO. CRITERIOS GENERALES.

EVALUADOR: DR. JOHN ELVIS DÍAZ TORRES FECHA: 13/08/2019

TITULO : "El Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura – Arequipa 2019"

Nro.	CONTENIDO		EVALUACIÓN					SUGERENCIA
	ÍTEM	CRITERIOS GENERALES	0-20%	20-41%	41-60%	61-80%	81-100%	
			Esta observado			Requiere reajustes	Apto	
1	Esta usted comprometido con su trabajo en la Municipalidad	Pertinencia					X	
		Claridad Conceptual					X	
		Redacción y Terminología					X	
2	Su desempeño en el trabajo ayuda a mejorar los resultados.	Pertinencia					X	
		Claridad Conceptual					X	
		Redacción y Terminología					X	
3	Conoce sus funciones y responsabilidades dentro de la Municipalidad.	Pertinencia					X	
		Claridad Conceptual					X	
		Redacción y Terminología					X	
4	Las líneas de comunicación son claras en la Municipalidad	Pertinencia					X	
		Claridad Conceptual					X	
		Redacción y Terminología					X	
5	Los trabajadores, actúan con una conducta responsable y con ética.	Pertinencia					X	
		Claridad Conceptual					X	
		Redacción y Terminología					X	
6	Mantienes una buena relación con tu jefe en la Municipalidad.	Pertinencia					X	
		Claridad Conceptual					X	
		Redacción y Terminología					X	
7	Su trabajo es reconocido por sus superiores en la Municipalidad	Pertinencia					X	
		Claridad Conceptual					X	
		Redacción y Terminología					X	
8	Usted tiene la oportunidad de ascender de cargo en la Municipalidad	Pertinencia					X	
		Claridad Conceptual					X	
		Redacción y Terminología					X	
9	Es favorable las condiciones de, espacio, ruido , temperatura, iluminación	Pertinencia					X	
		Claridad Conceptual					X	
		Redacción y Terminología					X	
10	Usted dispone de recursos para desarrollar su trabajo en el tiempo requerido	Pertinencia					X	
		Claridad Conceptual					X	
		Redacción y Terminología					X	
11	Su jefe superior le presta apoyo cuando ocurre alguna eventualidad	Pertinencia					X	
		Claridad Conceptual					X	
		Redacción y Terminología					X	
12	Su jefe superior se preocupa por transmitir los aspectos	Pertinencia					X	
		Claridad Conceptual					X	
		Redacción y Terminología					X	
13	Usted cumple con los objetivos y tareas asignadas en la Municipalidad	Pertinencia					X	
		Claridad Conceptual					X	
		Redacción y Terminología					X	

14	Utiliza los recursos asignados para cumplir los objetivos de su trabajo.	Pertinencia					X
		Claridad Conceptual					X
		Redacción y Terminología					X
15	Las herramientas que utiliza le ayudan con su trabajo municipalidad.	Pertinencia					X
		Claridad Conceptual					X
		Redacción y Terminología					X
16	La conducta de sus superiores sirve como ejemplo en su área de trabajo	Pertinencia					X
		Claridad Conceptual					X
		Redacción y Terminología					X
17	Los resultados del área de trabajo son medidos por la institución	Pertinencia					X
		Claridad Conceptual					X
		Redacción y Terminología					X
18	Usted puede tomar decisiones en su área de trabajo	Pertinencia					X
		Claridad Conceptual					X
		Redacción y Terminología					X
19	Obtiene algún bono o beneficio por los logros alcanzados en su área de trabajo	Pertinencia					X
		Claridad Conceptual					X
		Redacción y Terminología					X
20	Realiza trabajo en equipo en su área de trabajo en la municipalidad	Pertinencia					X
		Claridad Conceptual					X
		Redacción y Terminología					X

EL QUE SUSCRIBE, DR. JOHN ELVIS DÍAZ TORRES IDENTIFICADO
 CON DNI. N° 42044311 Y N° DE COLEGIATURA 030-408 CERTIFICO QUE RELICE EL JUICIO DEL EXPERTO
 AL INSTRUMENTO DISEÑADO POR LA ESTUDIANTE: MELVA SOLEDAD MAMANI TANCO
 OPINION DE APLICABILIDAD: APLICABLE (X) APLICABLE DESPUES DE CORREGIR () NO APLICABLE ()



FIRMA

Anexo 6:
Documento de Autorización

	<h1 style="margin: 0;">YURA</h1> <p style="margin: 0;">MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE</p>	<p>🏠 Asociación Ciudad de Dios Zona 3, Sector B - Centro Cívico</p> <p>☎ 949079423 / 949079445</p> <p>🌐 www.muniyura.gob.pe</p>
---	---	--

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente La Gerencia de Desarrollo Social y Económico de la Municipalidad Distrital de Yura **AUTORIZA** a la **Bachiller MELVA SOLEDAD MAMANI TANCO de la Escuela Profesional de Administración - Universidad Alas Peruanas**, para aplicar la encuesta como instrumento de investigación a los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social y Económico que voluntariamente acepten dicha encuesta, cuyas características se asimilen al estudio, por lo que los resultados obtenidos serán anónimos, buscando proteger la identidad del participante informante y a su vez se desarrollara dentro de un ambiente de respeto mutuo, confidencialidad y responsabilidad, con la finalidad de desarrollar su tesis denominada : **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y ECONOMICO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURA DURANTE EL AÑO 2019**, para optar el grado académico de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales.

Se expide la presente **CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO** a solicitud del interesado para los fines que estime por conveniente.

Yura 03 de enero 2019.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURA


ABG. OSWALDO ALVARO MUNIZ HUILLCA
GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y ECONOMICO

#YURAESPRIMERO



YURA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE