

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad
Distrital De Daniel Alomía Robles, 2022”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTORA: Escobar Cabra, Anttuanet Clementina

ASESOR: Burillo Vela, Julio Cesar

HUÁNUCO – PERÚ

2023

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 71435072

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41352183

Grado/Título: Maestro en ciencias económicas, mención: gestión pública

Código ORCID: 0000-0001-6739-9886

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Caycho Gutierrez, Zaida Elizabeth	Maestro en ciencias económicas, mención: gestión pública	40281309	0000-0003-1731-5212
3	Coronado Chang, Liliana Victoria	Magister en gestión pública	23015516	0000-0002-7050-4277

D

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las **16:00 horas del día 15 del mes de diciembre del año 2023**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Presidente)
Mtra. Zaida Elizabeth Caycho Gutierrez	(Secretaria)
Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang	(Vocal)


Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 535-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DANIEL ALOMÍA ROBLES, 2022”**, presentada por la Bachiller, **ESCOBAR CABRA, Anttuanet Clementina**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

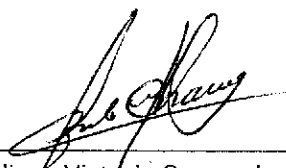
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobada con el calificativo cuantitativo de 15 (Quince) y cualitativo de Bueno (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **16:40 horas del día 15 del mes de diciembre del año 2023**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtro. William Giovanni Linares Beraún
Nº DNI 7750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
PRESIDENTE


Mtra. Zaida Elizabeth Caycho Gutierrez
Nº DNI 40281309
Código ORCID: 0000-0003-1731-5212
SECRETARIA


Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang
Nº DNI 23015516
Código ORCID: 0000-0002-7050-4277
VOCAL

DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Julio César Burillo Vela, asesor del PAP Administración de Empresas y designado mediante Resolución N° 785-2022-D-FCEMP-EAPAE-UDH, de la alumna, Escobar Cabra Anttuanet Clementina, de la investigación titulada: “Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022”.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 22% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin. Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Tingo María, 19 de diciembre del 2023



MTRO. JULIO CÉSAR BURILLO VELA
DNI N° 41352183
CÓDIGO ORCID N° 0000-0001-6739-9886


INFORME FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%	18%	7%	19%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	repository.unad.edu.co Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1%


MTRO. JULIO CÉSAR BURILLO VELA
DNI N° 41352183
CÓDIGO ORCID N° 0000-0001-6739-9886

DEDICATORIA

A mis padres, por su amor incondicional, por creer en mí desde el primer día, por sus sacrificios y su apoyo constante que han sido la clave de mi éxito.

A mis docentes, por su dedicación y pasión por la enseñanza y por guiarme en mi camino.

A mis compañeros, por las risas y el estudio, por las conversaciones estimulantes, y los momentos que compartimos juntos.

AGRADECIMIENTO

A Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

A la Universidad de Huánuco, por ofrecerme la oportunidad de realizar mi sueño para llegar a formarme como profesional.

A mi Asesor, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	14
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	14
1.3. OBJETIVOS.....	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	15
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	15
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	16
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.6.1. RECURSOS HUMANOS.....	16
1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS	16
1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS	16
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	17
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	17
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	18

2.2.	BASES TEÓRICAS	18
2.2.1.	CLIMA ORGANIZACIONAL	18
2.2.2.	DESEMPEÑO LABORAL.....	22
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	26
2.4.	HIPÓTESIS.....	28
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL.....	28
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	28
2.5.	VARIABLES.....	28
2.5.1.	VARIABLE 1.....	28
2.5.2.	VARIABLE 2.....	28
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	29
CAPITULO III.....		30
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		30
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	30
3.1.1.	ENFOQUE	30
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	30
3.1.3.	DISEÑO	30
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	31
3.2.1.	POBLACIÓN	31
3.2.2.	MUESTRA.....	32
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	33
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	33
CAPÍTULO IV.....		34
RESULTADOS.....		34
4.1.	CLIMA ORGANIZACIONAL.....	34
4.2.	DESEMPEÑO LABORAL	43
4.3.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	52
CAPÍTULO V.....		56
DISCUSION DE RESULTADOS.....		56
CONCLUSIONES		58
RECOMENDACIONES.....		60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		61

ANEXOS 65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables.....	29
Tabla 2 Distribución de la Población A	32
Tabla 3 Distribución de la Población B	32
Tabla 4 El sueldo en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles	34
Tabla 5 La Remuneración en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles	35
Tabla 6 El Reconocimiento en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	36
Tabla 7 La Salubridad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles ..	37
Tabla 8 La Infraestructura en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles	38
Tabla 9 La Coordinación en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles	39
Tabla 10 Las Decisiones en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles	40
Tabla 11 La Toma de Decisiones en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	41
Tabla 12 Los Valores en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles ...	42
Tabla 13 Las Tareas en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles	43
Tabla 14 El Rendimiento en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles	44
Tabla 15 La efectividad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles	45
Tabla 16 Los Objetivos en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles	46
Tabla 17 Las obligaciones en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles	47
Tabla 18 Las Metas en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	48
Tabla 19 La Responsabilidad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	49
Tabla 20 El conocimiento en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles	50
Tabla 21 Las Habilidades en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles	51

Tabla 22 Correlaciones de la Hipótesis General.....	52
Tabla 23 Correlaciones de la Hipótesis Específica 1	53
Tabla 24 Correlaciones de la Hipótesis Específica 2	54
Tabla 25 Correlaciones de la Hipótesis Específica 3.....	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 El sueldo en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles	34
Figura 2 La Remuneración en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles	35
Figura 3 El Reconocimiento en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	36
Figura 4 La Salubridad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles .	37
Figura 5 La Infraestructura en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles	38
Figura 6 La Coordinación en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles	39
Figura 7 Las Decisiones en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles...	40
Figura 8 La Toma de Decisiones en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	41
Figura 9 Los Valores en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles	42
Figura 10 Las Tareas en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles ...	43
Figura 11 El Rendimiento en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles	44
Figura 12 La efectividad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles ...	45
Figura 13 Los Objetivos en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles ...	46
Figura 14 Las obligaciones en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	47
Figura 15 Las Metas en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles	48
Figura 16 La Responsabilidad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	49
Figura 17 El conocimiento en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles	50
Figura 18 Las Habilidades en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles	51

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022”, tuvo por objetivo general determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles. Se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, a un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental con modalidad transversal, aplicando la técnica de la encuesta mediante un cuestionario para la recopilación de datos a 45 empleados. Según los resultados más relevantes el 62,86% del personal que está completamente de acuerdo con apoyar diariamente a sus compañeros de trabajo y practicar el trabajo en equipo, asimismo, el 90,00% de los jefes está de acuerdo que el personal a su cargo cumple con las funciones y tareas que corresponden a su puesto de trabajo y demuestra dominio y habilidad en los trabajos encomendados en esta municipalidad. Se concluye demostrando que el clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,771 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,106, indicando que existe una correlación positiva muy baja.

Palabras Claves: motivación laboral, desempeño laboral, compromiso organizacional, estructura organizacional, entidades públicas.

ABSTRACT

The present research work entitled "The organizational climate and job performance in the District Municipality of Daniel Alomía Robles, 2022", had the general objective of determining how the organizational climate is related to job performance in the District Municipality of Daniel Alomía Oak trees. It was developed using a quantitative approach, at a descriptive correlational level and a non-experimental design with a cross-sectional modality, applying the survey technique through a questionnaire for data collection to 45 employees. According to the most relevant results, 62.86% of the staff fully agree with supporting their co-workers on a daily basis and practicing teamwork, likewise, 90.00% of the bosses agree that the staff under their position complies with the functions and tasks that correspond to their job position and demonstrates mastery and ability in the jobs entrusted to this municipality. It concludes by demonstrating that the organizational climate is not significantly related to job performance in the District Municipality of Daniel Alomía Robles, with a bilateral significance of P-Value equal to 0.771 and a Pearson correlation coefficient equal to 0.106, indicating that there is a very low positive correlation.

Keywords: work motivation, work performance, organizational commitment, organizational structure, public entities.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación titulado “El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022”, se orientó a responder el problema general ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022?, bajo este contexto, se puso a prueba la hipótesis, el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022. Los resultados que se obtuvieron han permitido contrastar la hipótesis de investigación planteada.

La presente tesis se estructuró en cinco capítulos:

Capítulo I, el problema de investigación, especificando la descripción y la formulación del problema, los objetivos, justificación, limitaciones y viabilidad de la investigación,

Capítulo II, el marco teórico, describiendo a los antecedentes, las bases teóricas, las definiciones conceptuales, la hipótesis y la operacionalización de variables.

Capítulo III, la metodología de la investigación, precisando al enfoque, alcance y diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección, procesamiento y análisis de datos,

Capítulo IV, los resultados, puntualizando a los resultados de la investigación con tablas y figuras estadísticas con sus respectivas interpretaciones hasta la contrastación de las hipótesis.

Capítulo V, la discusión de resultados, contrastándolos con los resultados de los antecedentes de investigación; y finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones obtenidas durante la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Actualmente conservar un clima organizacional acata a componentes internos de la institución, especialmente de los colaboradores, entre los que interrelacionan un conjunto de valores y actitudes para dar una atención al usuario de forma eficiente y eficaz. Si discutimos de la estructura de una institución, hay que tener presente la colocación de espacio, las relaciones de trabajo, los sistemas de información, el volumen, la frecuencia y el modo de desarrollo de las funciones asignadas a cada una de las unidades, procurando guardar una secuencia operacional lógica que nos consienta una correcta inspección del trabajo y bienestar en su ejecución, asimismo, hay que considerar los posibles cambios que puedan emerger en la distribución orgánica o funcional, para así, intercambiar el espacio de manera tal que permita encajar modificaciones sin muchas complicaciones y sobre todo ubicar las áreas de atención al usuario en lugares accesibles (Sánchez, 2008).

En nuestra región, el estudio del clima organizacional dentro de las organizaciones va más allá de ser un elemento de vanguardia, es algo necesario y fundamental para cualquier institución, ya que este es el indicador más preciso que demuestra los niveles que se tienen en la organización en cuanto a relaciones laborales se refiere. Entonces las instituciones no pueden darse el lujo de tener personal ineficiente, por el contrario, las personas que trabajan en una misma institución, deben amar lo que hacen, estar altamente preparados y desempeñarse adecuadamente en sus puestos laborales, de modo que mejore continuamente y se mantenga un favorable clima organizacional dentro de ellas (Márquez, 2001).

En la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, se ha observado que presenta dilemas con respecto al desempeño laboral, reflejándose en la baja productividad porque el nivel de eficacia y eficiencia está por debajo de lo

esperado, es decir, hay mucho incumplimiento de objetivos y metas, asimismo, la poca responsabilidad en las funciones por parte de los servidores públicos y bastante desconocimiento para la realización de las tareas constantes. Entonces podemos suponer que ello está relacionado con el desfavorable clima organizacional en esta institución, el cual está caracterizado en la inapropiada motivación a los trabajadores, porque estos se quejan constantemente de sus remuneraciones y hay un mínimo reconocimiento, de la misma forma, hay una inadecuada estructura organizacional representado en la falta de un idóneo ambiente laboral y poca coordinación entre ellos, finalmente, hay engorrosos procesos organizacionales manifestándose en una constante toma de malas decisiones e insuficiente práctica de valores. Es por todo ello que surge la necesidad de determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en esta entidad.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a) ¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022?
- b) ¿De qué manera la estructura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022?
- c) ¿De qué manera los procesos organizacionales se relacionan con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Determinar de qué manera la motivación se relacionan con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022.
- b) Determinar de qué manera la estructura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022.
- c) Determinar de qué manera los procesos organizacionales se relacionan con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Esta investigación se ejecutó teniendo en cuenta los estudios previos de teorías que permiten enriquecer el conocimiento administrativo acerca del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en municipalidades de nuestro país.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Esta investigación sugiere propuestas a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles con respecto a la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre sus colaboradores, y a partir de ello puedan mejorar estos aspectos en esta entidad.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Esta investigación aplicó métodos, procedimientos y técnicas con las cuales se determinaron la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, y con ello sirve de base para investigaciones futuras.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

- El tiempo, porque superó a lo programado en algunas fases del proceso de la investigación.
- El desinterés de algunos servidores públicos, porque se suponían comprometidos al responder el cuestionario.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. RECURSOS HUMANOS

Esta investigación fue viable porque se contó con el apoyo desinteresado del personal profesional especializado y del personal que labora en la entidad en estudio, para su respectiva ejecución.

1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS

Esta investigación fue viable porque contó con los recursos económicos necesarios para que se desarrolle con toda normalidad, es decir, su ejecución fue financiado por la investigadora.

1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS

Esta investigación fue viable porque contó con los recursos tecnológicos de la información y la comunicación tales como: computadora, impresora, scanner, softwares estadísticos, etc. para facilitar el procesamiento de datos y la obtención de la información a través de las técnicas y los instrumentos diseñados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En referencia a los antecedentes revisados en el contexto internacional tenemos a Sanz (2018) quien concluyó que el clima organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre medianamente favorable y desfavorable, el mejoramiento del clima organizacional incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad, asimismo, Jiménez (2018) sostiene que un 84% los trabajadores de los departamentos financieros en entidades públicas consideran que el clima organizacional incide en el desempeño laboral, y está relacionado con las satisfacciones de los colaboradores, por lo que se puede decir que, cuando existe un clima organizacional favorable, el nivel de satisfacción de los colaboradores es mayor y tiene impacto en el adecuado nivel de desempeño, además, Santamaría (2020) sostuvo que el clima organizacional incide de manera desfavorable en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

En referencia a los antecedentes revisados en el contexto nacional tenemos a Tongo (2018) quien sostuvo que existe relación de influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral, buscando la mejora del desempeño laboral del personal del Área de Recursos Humanos en un outsourcing internacional, a través del desarrollo del clima organizacional, para lograr ingresar con el servicio a nuevos mercados internacionales, asimismo, Solano (2018) sostiene que existe un inadecuado clima organizacional, y acciones mal ejecutadas, repercutiendo

directamente en el desempeño de los colaboradores de la institución, además, Pecho (2019) concluyó que existe una relación moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad de Otuzco, La Libertad.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

En referencia a los antecedentes revisados en el contexto local tenemos a Díaz (2019) quien sostiene que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral en el Hotel Internacional, con ello existe un nivel alto de trabajo en equipo y fluye la comunicación constante, también, Casavilca (2020) concluyó que el diseño de clima organizacional en forma adecuada, mejoró significativamente el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad, debido a una adecuada estructura, responsabilidad, recompensa e identidad, para así brindar un servicio de calidad a los usuarios de dicho distrito, asimismo, Montejo (2021) sostuvo que no existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, demostrando que existe una correlación negativa baja.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

Según Robbins (2013) el clima organizacional se define como la personalidad de la organización y se puede asimilar con la cultura ya que permite reafirmar las tradiciones, valores, costumbres y prácticas. Frente a esta definición que hace énfasis en la cultura organizacional, cabe resaltar que esta última es considerada como un factor estable y permanente en el tiempo, que diferencia una organización de otra, disímil al clima que si bien su modificación requiere de tiempo es posible cambiarlo.

Por su parte, Ramos (2012) sostiene que la naturaleza de las variables, sus interacciones dentro de la composición del clima

organizacional y los efectos que provocan dentro de la organización en los que interactúan componentes tales como el comportamiento de los individuos y de los grupos, la estructura y los procesos organizacionales, crean un clima organizacional que, a su vez, produce los resultados que se observan a nivel de rendimiento organizacional, individual o de grupo. Así, los resultados que se observan en una organización provienen de su tipo de clima que es el resultado de los diferentes aspectos objetivos de la realidad de la organización como la estructura, los procesos y los aspectos psicológicos y de comportamiento de los empleados.

Para Chiavenato (2011) el concepto de clima organizacional expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta. Este término se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que causan diferentes tipos de motivación en sus participantes. El clima organizacional es alto y favorable en las situaciones que proporcionan satisfacción de las necesidades personales y elevan la moral; es bajo y desfavorable en las situaciones que frustran esas necesidades.

Según Anzola (2003) el clima organizacional se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

Rodríguez (1999) conceptúa clima organizacional como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo.

Brunet (2011), resalta que el clima de una organización puede ser percibido por un individuo sin que esté consciente del papel y la existencia de los factores que lo componen, es así como resulta difícil medir el clima, ya que nunca se sabe concretamente si el empleado lo evalúa en función de sus opiniones personales o de las características de la organización. Este autor define el clima organizacional como las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales. Esta definición agrupa entonces aspectos organizacionales tales como el liderazgo, los conflictos, los sistemas de recompensas y castigos, el control y la supervisión, así como las particularidades del medio físico de la organización. Para dimensionar al clima organizacional, se tendrá en consideración la Teoría de Brunet, la que afirma que el clima organización se reconoce mediante ciertas características que ayudan a exponerlo sin dudas.

2.2.1.1. MOTIVACIÓN

Para Brunet (2011) la motivación es compleja y difícil, lo que importa para un individuo no importa para otros, es indiscutible especular desigualdades de las personas ya que las carencias varían de una persona a otra.

Moreno (2016), dice que la motivación es una mezcla de técnicas que nos suscitan a proceder de un modo establecido. La motivación en entidades es de gran relevancia, ya que condesciende llevar al personal a relacionarse más alcanzando los objetivos de su institución, en estos tiempos es un componente muy significativo de la gestión.

Robbins (2013) sostiene que la motivación laboral puede ser definida como el desarrollo constante, apasionamiento y persistencia de una persona por cumplir con sus metas,

considerando para ello a una necesidad, como el estado interno de cada persona y un agente objetivo de apreciación; el esfuerzo, como el desempeño donde se emplea gran fuerza física o moral con un determinado éxito mejoramiento, y las metas, que dirigen acciones de una empresa buscando apoyo, respuesta de los colaboradores con el fin de cumplir los objetivos de la organización y la de los individuos mismos en compensación de sus esfuerzos personales.

Toro (2001), menciona que la motivación laboral está en la capacidad de las organizaciones y empresas de impulsar sus objetivos de los trabajadores. Constituye el éxito de una organización al conseguir que sientan la alineación de los trabajadores relacionados los objetivos personales.

Yáñez (2018) expone que la motivación es un componente muy trascendental, pero se debe entender el valor predominante que tiene en una empresa, formando resultados positivos para el personal como autorrealización al sentirse apreciado por su entorno; y para la compañía logrando mayor producción de su personal y consiguiendo gran sentido de pertenencia en todo su equipo de trabajo.

2.2.1.2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Brunet (2011) señala a la estructura organizacional como un conector seguro de lograr las metas planteadas o ineficaces, en la organización es fundado de tipo monumento afectando la toma de decisiones inmediatas y la comunicación no es fluida.

López (2005), menciona que la estructura organizacional de las organizaciones utiliza la infraestructura para perfilar su mando y procesos de comunicación, donde el marco general sujeta las políticas, normas y compromisos de cada trabajador y que hay factores que afectan a la estructura organizacional”.

Gutiérrez (2005) sostiene que en toda actividad organizada se plantea una división del trabajo y una coordinación de estas tareas para llegar al trabajo final. Todo esto nos lleva a tareas dentro de la organización. Para seleccionar una estructura adecuada es necesario comprender que cada empresa es diferente, y puede adoptar la estructura organizacional que más se acomode a sus prioridades y necesidades (es decir, la estructura deberá acoplarse y responder a la planeación), además debe reflejar la situación de la organización, por ejemplo, su edad, tamaño, tipo de sistema de producción, el grado en que su entorno es complejo y dinámico.

2.2.1.3. PROCESOS ORGANIZACIONALES

Brunet (2011), afirma que “los procesos organizacionales se refieren a la percepción de los órganos de la institución, que poseen en recursos humanos y tecnológicos; la toma decisiones, comunicación, liderazgo. Y otras limitaciones influyen en el contexto de los resultados del trabajo”.

Gomez (2001), menciona que los procesos organizacionales “son la causa mediante el cual las organizaciones desarrollan y ejecutan sus actividades y operaciones, utilizando los principios que le accedan en conjunto a la toma de decisiones para practicar el control de sus patrimonios, responsabilidades y obligaciones”.

Davenport (2016), dice que “se han desarrollado tres grandes formas de mirar los procesos organizacionales: trabajo, conducta y cambio. Uno de los temas en el cual varios investigadores de las organizaciones concuerdan que son dinámicas y que lo único constante es el cambio”.

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

Según Chiang y San Martin (2017) el desempeño laboral refleja principalmente los objetivos de la eficiencia, esto es, alcanzar las metas

al tiempo que se utilizan los recursos eficientemente, para cualquier organización debe considerarse de gran importancia el desempeño laboral de sus trabajadores, si bien es cierto el tema de rentabilidad también prima mucho, debe valorarse con la misma intención el desempeño del recurso humano.

Por su parte, Cubillos et. al. (2014) sustentan que el desempeño laboral está ajustado por elementos que se perfeccionan entre sí, y la compañía debe fijarse en la habilidad en el momento de efectuar la elección del trabajador, del mismo modo se requiere evaluar de manera periódica el desempeño laboral de los empleados para conservar el equilibrio entre habilidades y motivación.

Para Isea (2013) el desempeño laboral se entiende como lo que muestra un trabajador haciendo uso de sus habilidades, capacidades y profesionalismo con la eficiencia de sus funciones las cuales permiten el cumplimiento de las metas establecidas por la entidad pública.

Según Uzcategui (2011) el desempeño laboral es el rendimiento laboral ejecutado por el colaborador, evidenciando cada uno de sus capacidades y habilidades que le permiten realizar el trabajo de manera efectiva y contribuir al logro de los objetivos establecidos.

García (2011) define al desempeño laboral como la manera de efectuar las labores, donde existe el valor del trabajador para la obtención de los objetivos, incluyendo en la forma de realizar el trabajo. Es por ello que se observan las capacidades que tiene el trabajador, de qué manera lo emplea en el desarrollo de sus tareas y en qué nivel las tiene. Asimismo, puede estar en relación con un aumento en la remuneración fija, pero no es muy frecuente.

Chiavenato (2011), afirma que el desempeño laboral es la conducta del personal en busca de sus objetivos establecidos; donde se compone de la cualidad personal para lograrlas. La estimación del desempeño es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. Este autor diseña la

evaluación del desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa. El enfoque se cambió a partir de las relaciones humanas, la preocupación principal de los administradores pasó ser el trabajador, capaces de crear contextos para un efectivo mejoramiento del desempeño humano, se dan una serie de cualidades personales: capacidades, necesidades, habilidades que interactúan con la naturaleza del trabajo. El término desempeño laboral representa la realización del trabajador no solo lo que sabe hacer, si no lo que no está al corriente, son primordiales: los talentos, (Productividad, eficiencia y eficacia) con la que se despliegan diligencias laborales implantadas en el tiempo indicado, la actuación de la conducta, las medidas de salud y seguridad en el desempeño de su responsabilidad, y las formas propias que se solicitan determinar la labor del desempeño. Con respecto a las dimensiones del desempeño laboral se tendrá en consideración la Teoría de Chiavenato, el cual indica 3 dimensiones: Productividad, eficacia y eficiencia.

2.2.2.1. PRODUCTIVIDAD

Chiavenato (2011), afirma que “la productividad laboral está en la disminución o ampliación de los beneficios producidos del trabajo y sus variaciones, es una medida de logros de resultados”.

García (2011), menciona al desempeño laboral como “la manera que las labores y conductas prestan atención en los objetivos notables para la organización y son determinantes en requisitos de competencias de las personas y su grado de cooperación en la organización”.

Robbins, (2013), precisan que, en el pasado, las organizaciones en general solo valoraban la representación de los trabajadores que desarrollaban las labores contenidas en un cuadro situados de trabajo; no obstante, en la actualidad, están orientadas al servicio, se solicitan más información. Aquí se circunscriben la totalidad de las labores en un esquema de puestos

formulado. Se describen en los trabajos que favorecen al contexto relacionarse con los colegas con respeto, crear propuestas fructuosas y expresar sucesos reales sobre el territorio de trabajo.

2.2.2.2. EFICACIA

Chiavenato (2011), afirma que “la eficacia corresponde al logro de los objetivos y resultados propuestos”.

Promonegocios.net (2008), conceptualiza a la eficacia como “la creación de lo preciso logrando los anhelados objetivos indicados. Por tanto, una empresa, es eficaz cuando existen competencias de hacer lo formal para el logro de los objetivos”.

Maella (2012), explica que los factores que ayudan a la eficacia laboral son la capacidad, la automotivación, la autogestión y la responsabilidad.

Politikos (2010), dice que: “Cuando se expresa que está eficaz, se forma con una extensión externa, pensando que se efectúa los objetivos anunciados, existiendo admirables amistades o un adecuado entorno. La eficacia tiene que ver con efectos, está correspondida con obtener los objetivos”.

2.2.2.3. EFICIENCIA

Según Chiavenato (2011), se entiende a la eficiencia laboral como “la calidad o aumento en que se manejan los recursos de la institución hacia ejecutar una labor y conseguir una utilidad. Involucra la excelente cualidad de concebir o desarrollar los sucesos (pequeño de voluntad y precio)”.

Fuster (2007), menciona que la eficiencia es la correlación entre los recursos manejados en un propósito y los productos obtenidos. Se piensa que la eficiencia se proporciona cuando se manipulan bajos recursos hacia lograr un igual objetivo o inverso, consiguiendo crecidamente los objetivos con iguales y/o

insuficiencia de recursos. La eficiencia se reconoce y valora el trabajo de un dirigente se expresa que coexiste la eficiencia, en una extensión oculta, de modo que concibe realizarlas bien, con la mínima voluntad y uso de recursos. Ferreira (2016), sostiene que “se entiende por eficiencia el porcentual de la ecuación resultante entre el tiempo

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

a) Clima laboral

Según Ardila (2009) el clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad.

b) Clima organizacional

Según Ardila (2009) el clima organizacional se basa en el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental.

c) Compromiso organizacional

El compromiso organizacional es el estado psicológico que presenta el colaborador de acuerdo a la empresa lo cual se refleja en la decisión de permanencia o ruptura laboral con esta (Meyer y Allen, 1997).

d) Desarrollo

El desarrollo se relaciona con la posibilidad que cada persona posee para conseguir progreso internamente en la empresa. Toma en consideración, así mismo, la oportunidad de formar una nueva habilidad o actividad (Robbins, 2013).

e) Desempeño

Según Ardila (2009) se considera que el desempeño del empleado es

una consecuencia muy directa de la habilidad del mismo y de su motivación para realizar el trabajo.

f) Eficiencia

Según Ardila (2009) la eficiencia se refiere a la relación entre esfuerzos y resultados. Si se obtiene más resultados de un esfuerzo determinado, habrá incrementado la eficiencia. Si se obtiene el mismo resultado con menos esfuerzo, también se habrá incrementado la eficiencia.

g) Motivación

Según Ardila (2009) la motivación es una serie de procesos individuales que estimula una conducta para beneficio propio, colectivo o laboral. La motivación puede ser tanto positiva como negativa y puede ser tanto personal como laboral.

h) Productividad

La productividad se entiende como la proporción entre el total de productos obtenidos por un proceso de producción y los recursos manejados para lograr tal elaboración. Asimismo, se define como la dependencia entre los resultados y el tiempo usado para dicha obtención (Robbins y Coulter, 2014).

i) Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es la disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos (Chiavenato, 2011).

j) Servicio

El servicio es un conjunto de actividades interrelacionadas que se ofrece, con el fin de que el cliente obtenga el producto en el momento y lugar adecuado y se asegure un uso correcto del mismo (Kotler, 2003).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- La motivación se relaciona directamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022.
- La estructura organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022.
- Los procesos organizacionales se relacionan directamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

X: Clima organizacional

2.5.2. VARIABLE 2

Y: Desempeño laboral

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Clima organizacional	Motivación	Remuneración
		Reconocimiento
	Estructura organizacional	Ambiente laboral
		Coordinación
	Procesos organizacionales	Toma de decisiones
Desempeño laboral	Productividad	Valores
		Cumplimiento de tareas
		Efectividad laboral
	Eficacia	Objetivos
		Metas
	Eficiencia	Responsabilidad
		Conocimientos

Fuente: Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles (2022).

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación fue aplicada, porque según Hernández et al. (2014), este tipo de estudios buscan resolver problemas prácticos y se explican en resultados y progresos científicos.

3.1.1. ENFOQUE

El enfoque de este estudio fue cuantitativo, porque utilizó la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Hernández et. al., 2014). Entonces, la recolección de datos fue equivalente a medir y significó asignar números a objetos y eventos de acuerdo a ciertas reglas, con información obtenida por métodos cuantitativos sobre la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles.

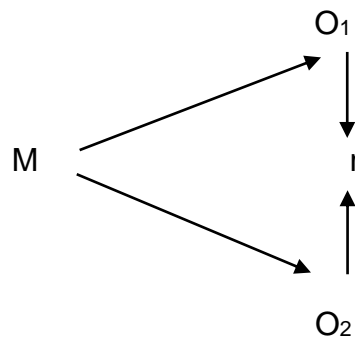
3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El nivel de este estudio fue descriptivo correlacional, porque se buscó especificar propiedades y características relevantes de cualquier fenómeno que se estudie, describe tendencias y asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población (Hernández et al. 2014), Entonces, se detalló cómo son, cómo se manifiestan y la manera en que se relacionan el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles.

3.1.3. DISEÑO

El diseño de este estudio fue no experimental transversal, porque estos estudios se realizan sin la manipulación deliberada de variables y

en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos (Hernández et.al., 2014), entonces, para el estudio de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral no fueron manipuladas en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, y se recolectaron los datos en un sólo momento o tiempo único. El esquema representativo de este diseño fue el siguiente:



Donde:

M: Muestra.

O1: Observaciones sobre la variable clima organizacional.

r: Relación de las variables.

O2: Observaciones sobre la variable desempeño laboral.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

El presente estudio estuvo conformado por las siguientes poblaciones:

➤ **Población A: Personal de la Municipalidad**

Esta población estuvo conformada por los colaboradores en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles. Dentro de este tipo de población se buscó recopilar datos con respecto al clima organizacional dentro de la entidad y según referencia del encargado de la Oficina de Recursos Humanos equivalen a 35 servidores públicos, y fueron distribuidos de la siguiente forma:

Tabla 2*Distribución de la Población A*

AREAS	CANTIDAD
Gerencia Municipal	01
Secretaria General	02
Oficina de Asesoría	01
Oficina de Control institucional	01
Oficina de Procaduria Municipal	01
Sub Gerente de Administración Tributaria	04
Sub Gerente de Administración y Finanzas	04
Sub Gerente de Planeamiento y Presupuesto	04
Sub Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano	04
Sub Gerente de Desarrollo Social	04
Sub Gerente de Servicios Públicos y Comunales	04
Sub Gerente de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental	03
Sub Gerente de Gestión del Riesgo de Desastres	03
TOTAL	35

Fuente: Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles (2022).

➤ Población B: Jefes de Áreas

Esta población estuvo conformada por los jefes de áreas en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles. En este tipo de población se recopilará datos con respecto al desempeño laboral en la entidad y según referencia del encargado de la Oficina de Recursos Humanos equivale a 10 jefes, distribuidos como sigue:

Tabla 3*Distribución de la Población B*

AREAS	CANTIDAD
Gerencia Municipal	01
Secretaría General	01
Sub Gerencia de Administración Tributaria	01
Sub Gerencia de Administración y Finanzas	01
Sub Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	01
Sub Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano - Rural	01
Sub Gerencia de Desarrollo Social	01
Sub Gerencia de Servicios Públicos y Comunales	01
Sub Gerencia de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental	01
Sub Gerencia de Gestión del Riesgo de Desastres	01
TOTAL	10

Fuente: Municipalidad Distrital de Luyando (2021)

3.2.2. MUESTRA

Para la presente investigación se llevó a cabo el muestreo no probabilístico por conveniencia, porque se tomó al total de la población por tener un tamaño reducido. Por lo tanto, las muestras serán iguales

a las poblaciones.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica para la recolección de datos se llevó a cabo mediante la encuesta y como instrumento tendremos el cuestionario los cuales serán aplicados al personal de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Una vez recolectados los datos proporcionados por las encuestas, se procedió al análisis e interpretación de los datos haciendo uso de la estadística básica descriptiva y a través del Programa SPSS.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

Motivación

Remuneración

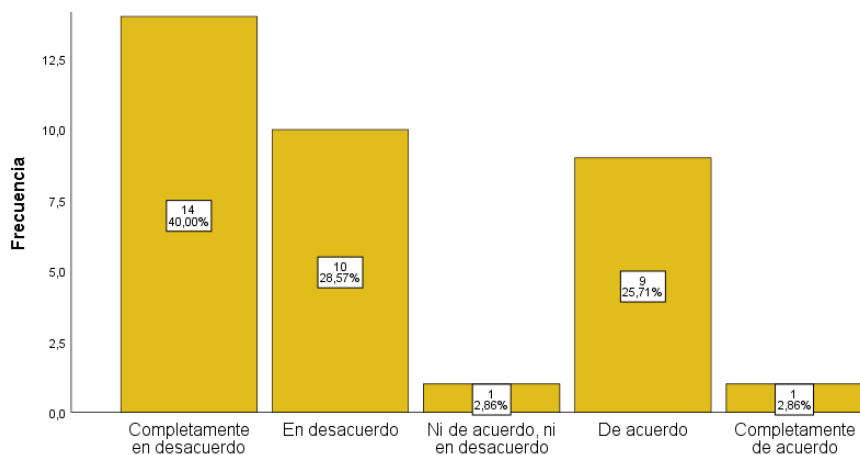
Tabla 4

El sueldo en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	14	40,00
En desacuerdo	10	28,57
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	2,86
De acuerdo	9	25,71
Completamente de acuerdo	1	2,86
Total	35	100,0

Figura 1

El sueldo en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles



Interpretación

En la Figura 1, se observa que el 40,00% del personal de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está completamente en desacuerdo, el 28,57% está en desacuerdo, el 25,71% está de acuerdo y el 2,86% está completamente de acuerdo y ni de acuerdo, ni en desacuerdo, respectivamente, con calificar agradable que su sueldo este acorde con su productividad en su trabajo.

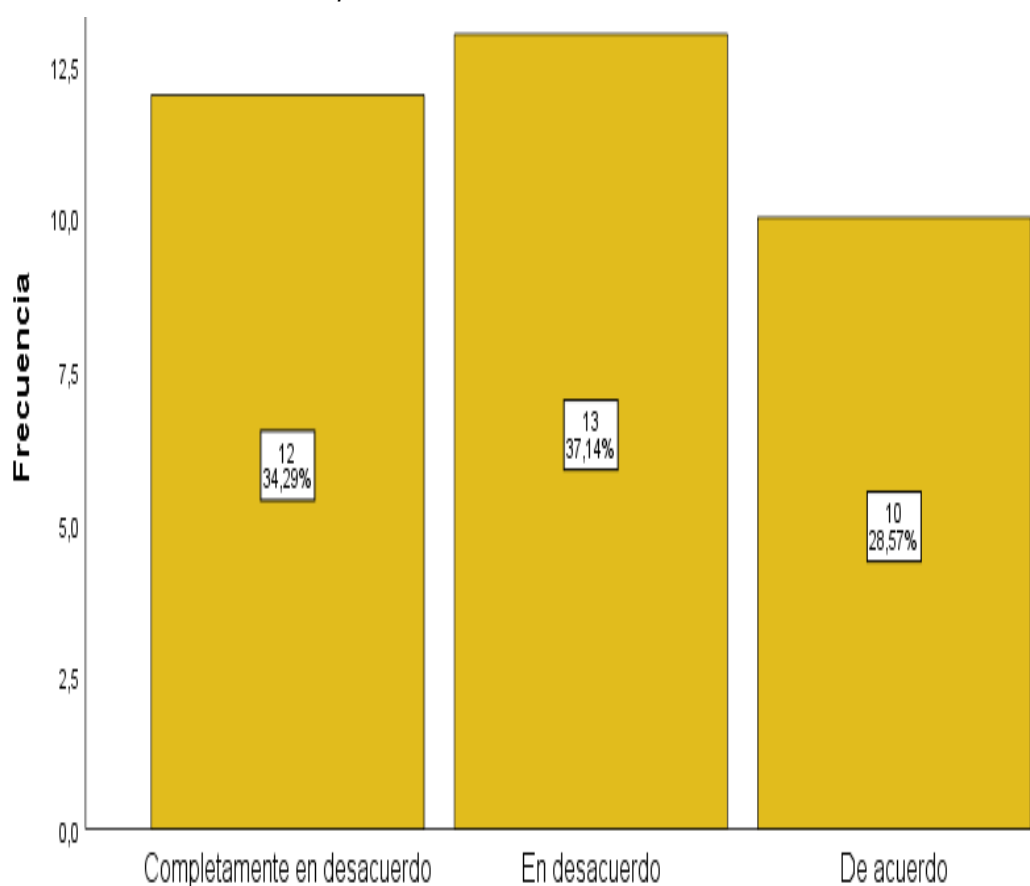
Tabla 5

La Remuneración en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	12	34,29
En desacuerdo	13	37,14
De acuerdo	10	28,57
Total	35	100,0

Figura 2

La Remuneración en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles



Interpretación

En la Figura 2, se observa que el 37,14% del personal de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está en desacuerdo, el 34,29% está completamente en desacuerdo y el 28,57% está de acuerdo, con sentirse estimulado por la remuneración percibida para desempeñarse mejor en sus funciones.

Reconocimiento

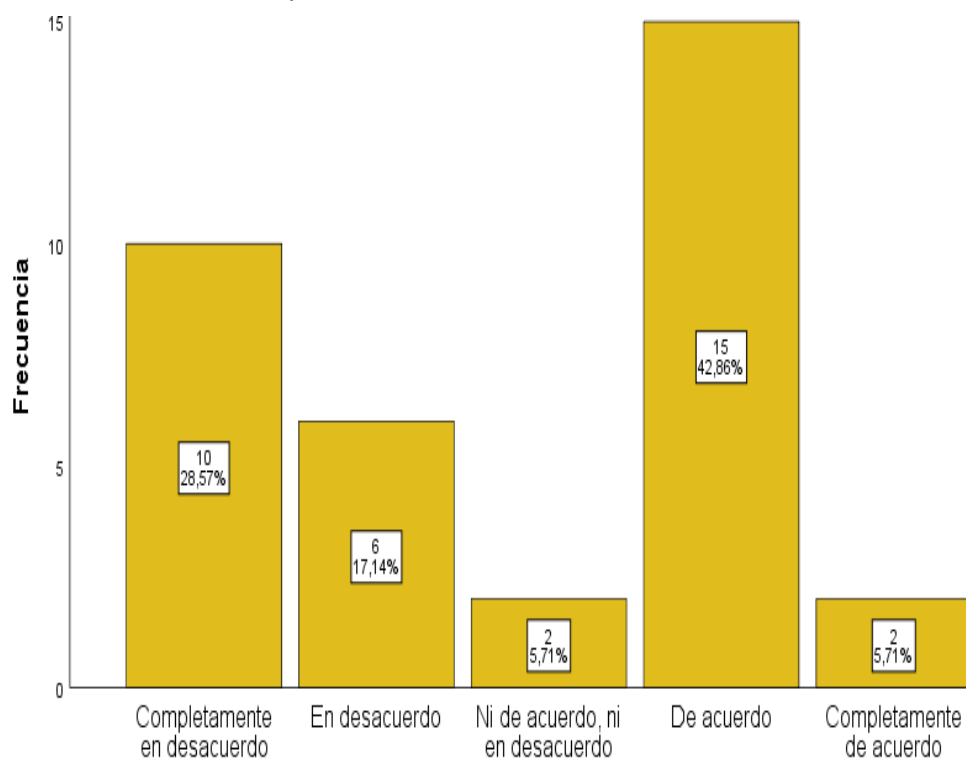
Tabla 6

El Reconocimiento en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	10	28,57
En desacuerdo	6	17,14
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	5,71
De acuerdo	15	42,86
Completamente de acuerdo	2	5,71
Total	35	100,0

Figura 3

El Reconocimiento en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles



Fuente: Tabla 6. Elaboración Propia.

Interpretación:

En la Figura 3, se observa que el 42,86% del personal de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 28,57% está completamente en desacuerdo, el 17,14% está en desacuerdo, y el 5,71% está completamente de acuerdo y ni de acuerdo, ni en desacuerdo, respectivamente, con ejecutar adecuadamente sus funciones cuando es incentivado continuamente.

Estructura organizacional

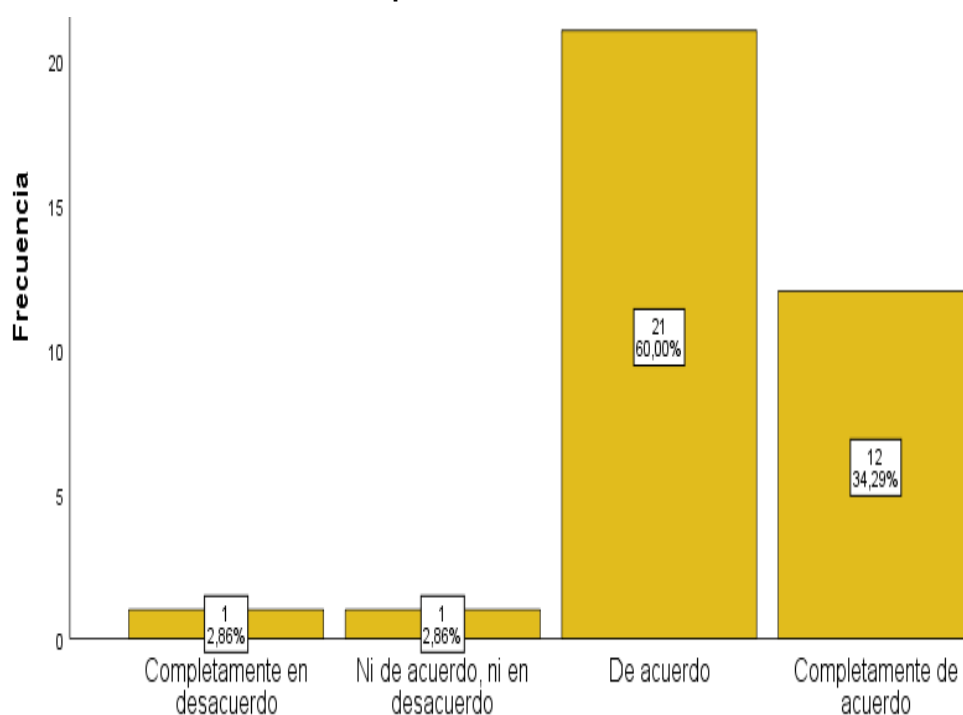
Ambiente laboral

Tabla 7 La Salubridad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	1	2,86
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	2,86
De acuerdo	21	60,00
Completamente de acuerdo	12	34,29
Total	35	100,0

Fuente: Encuesta Anónima. Elaboración Propia.

Figura 4 La Salubridad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles



Interpretación

En la Figura 4, se observa que el 60,00% del personal de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 34,29% está completamente de acuerdo y el 2,86% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, respectivamente, con considerar idónea la limpieza, la higiene y la salubridad para su lugar de trabajo.

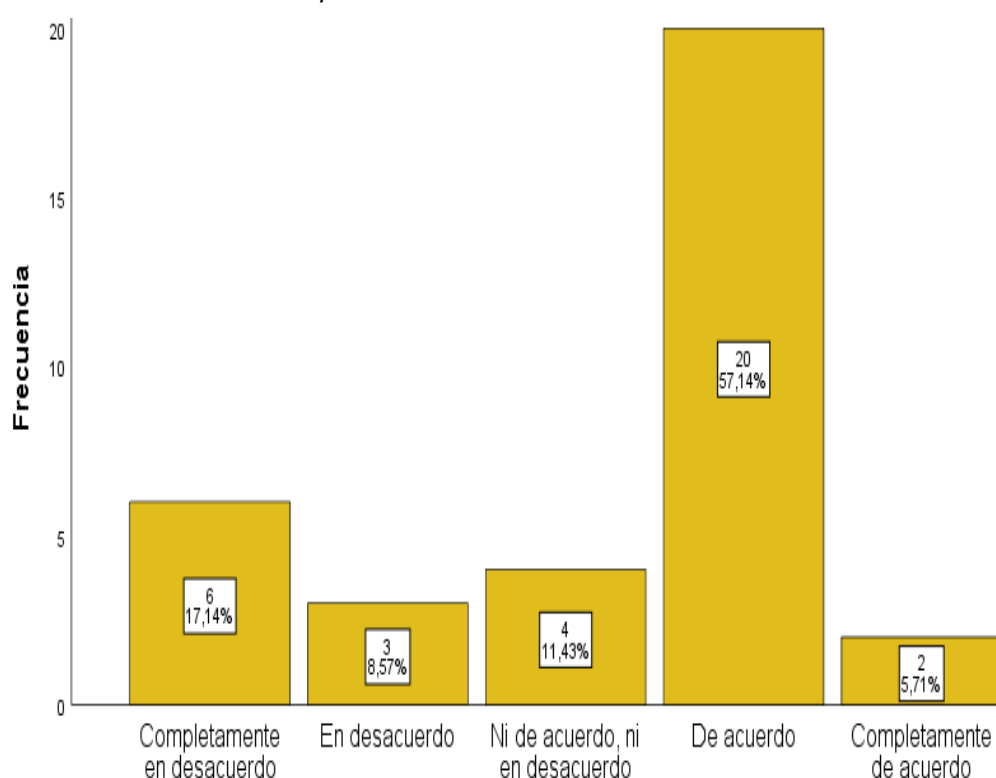
Tabla 8

La Infraestructura en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	6	17,14
En desacuerdo	3	8,57
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	11,43
De acuerdo	20	57,14
Completamente de acuerdo	2	5,71
Total	35	100,0

Figura 5

La Infraestructura en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles



Interpretación

En la Figura 5, se observa que el 57,14% del personal de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 17,14% está completamente en desacuerdo, el 11,43% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 8,57% está en desacuerdo y el 5,71% está completamente de acuerdo, con poseer la infraestructura, los materiales y el equipamiento idóneo y necesario para realizar su trabajo.

Coordinación

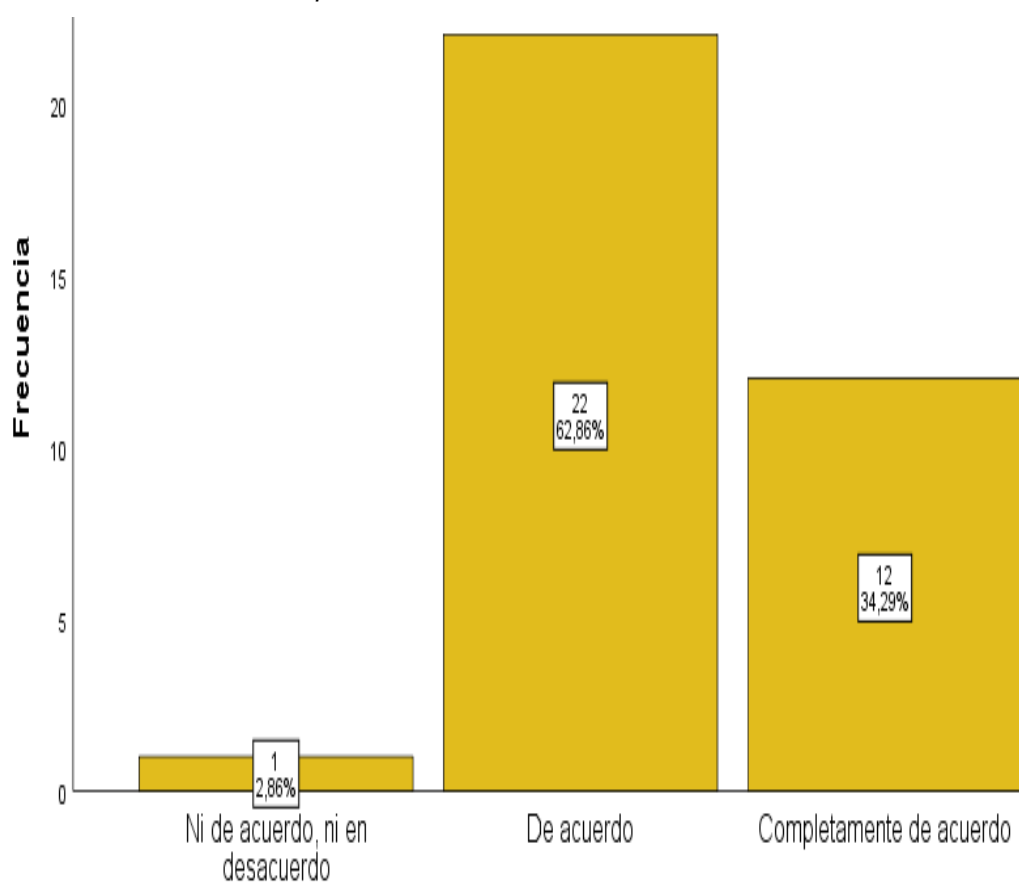
Tabla 9

La Coordinación en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	2,86
De acuerdo	22	62,86
Completamente de acuerdo	12	34,29
Total	35	100,0

Figura 6

La Coordinación en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles



Interpretación

En la Figura 6, se observa que el 62,86% del personal de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 34,29% está completamente de acuerdo y el 2,86% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, con coordinar constantemente con los colegas correspondientes sus actividades laborales.

Procesos organizacionales

Toma de decisiones

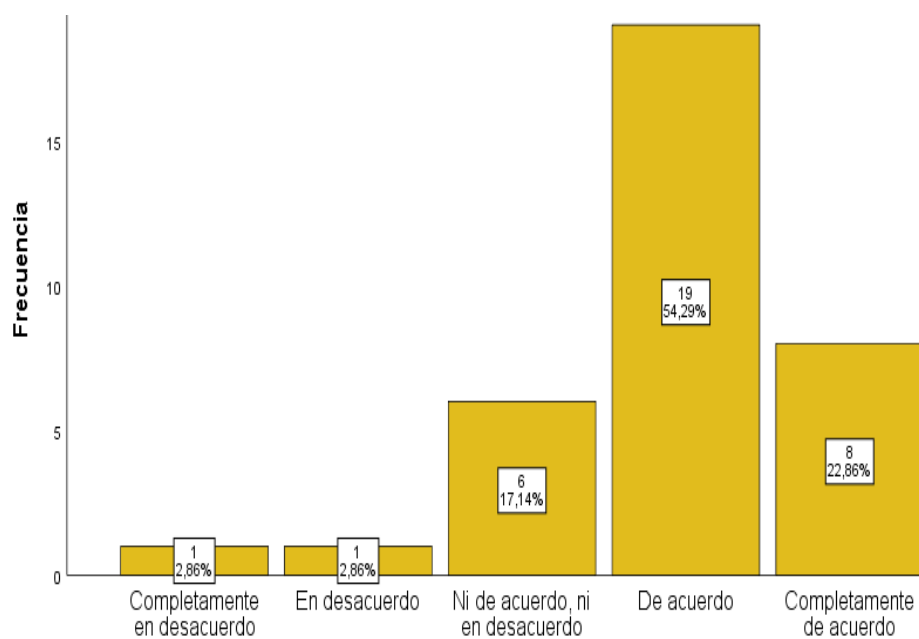
Tabla 10

Las Decisiones en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	1	2,86
En desacuerdo	1	2,86
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	17,14
De acuerdo	19	54,29
Completamente de acuerdo	8	22,86
Total	35	100,0

Figura 7

Las Decisiones en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles



Interpretación

En la Figura 7, se observa que el 54,29% del personal de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 22,86% está completamente de acuerdo, el 17,14% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 2,86% está en desacuerdo y completamente en desacuerdo, respectivamente, con tener voz y voto en las decisiones que se toman en su área de trabajo.

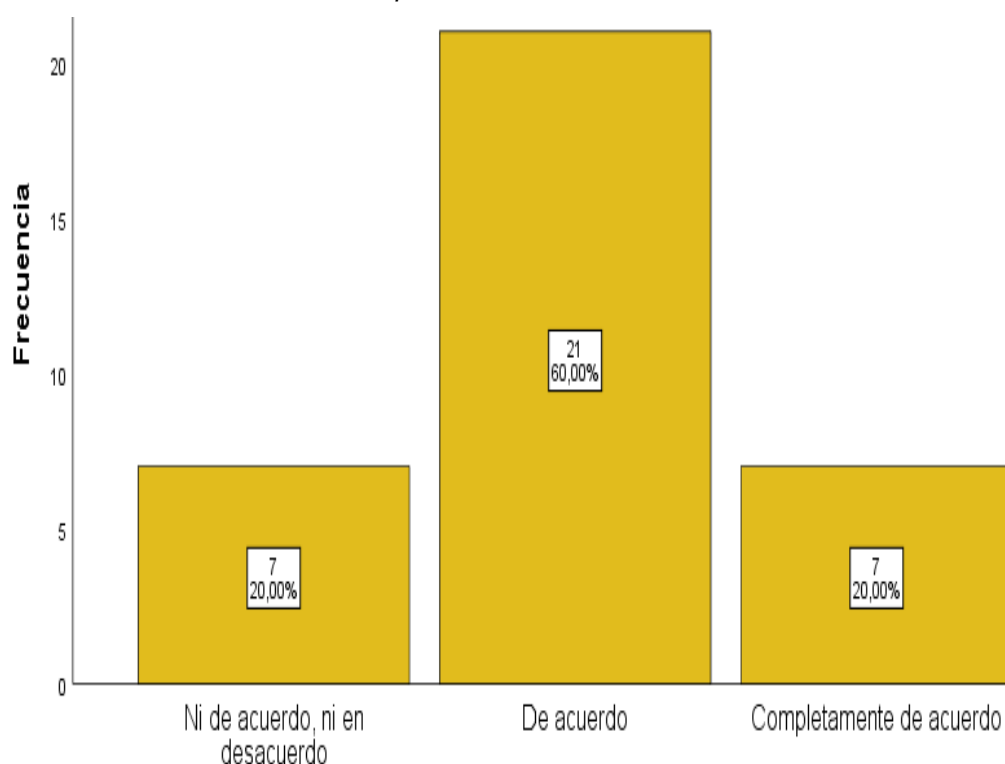
Tabla 11

La Toma de Decisiones en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	20,00
De acuerdo	21	60,00
Completamente de acuerdo	7	20,00
Total	35	100,0

Figura 8

La Toma de Decisiones en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles



Interpretación

En la Figura 8, se observa que el 60,00% del personal de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está de acuerdo y el 20,00% está completamente de acuerdo y ni de acuerdo, ni en desacuerdo, respectivamente, con creer que la toma decisiones o las órdenes implantadas son justas en su oficina.

Valores

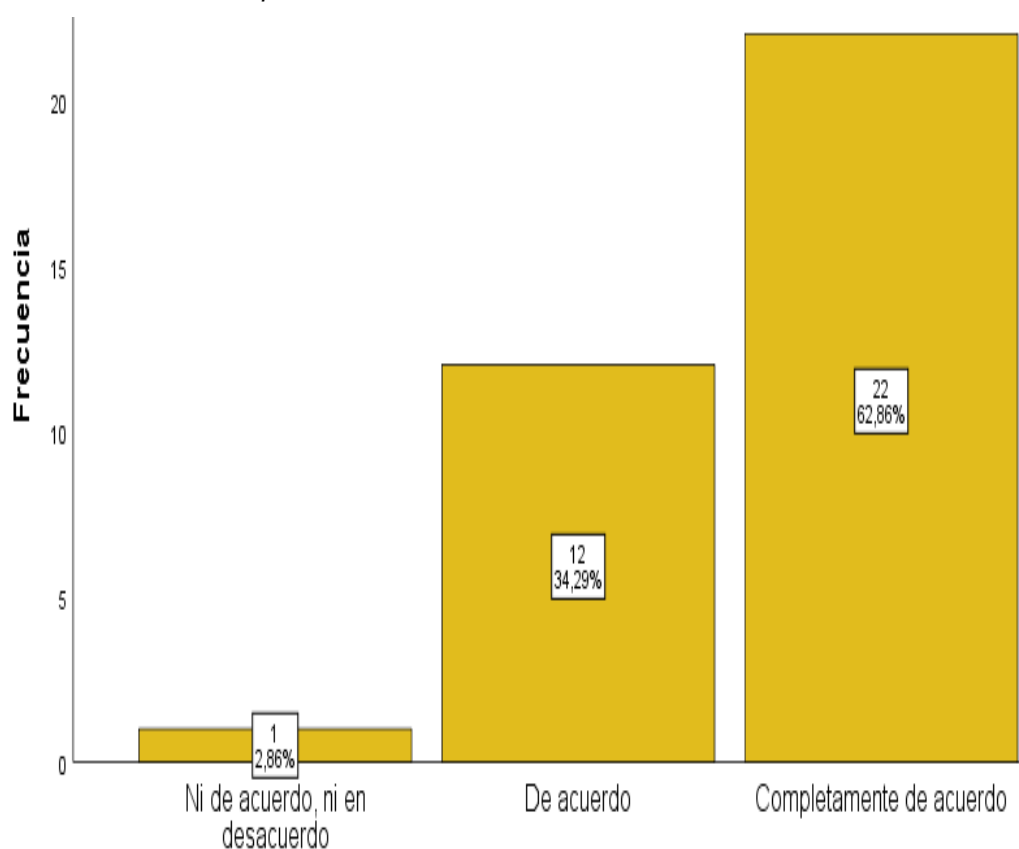
Tabla 12

Los Valores en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	2,86
De acuerdo	12	34,29
Completamente de acuerdo	22	62,86
Total	35	100,0

Figura 9

Los Valores en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles



Interpretación

En la Figura 9, se observa que el 62,86% del personal de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está completamente de acuerdo, el 34,29% está de acuerdo y el 2,86% está ni de acuerdo y ni en desacuerdo, con apoyar diariamente a sus compañeros de trabajo y practicar el trabajo en equipo.

4.2. DESEMPEÑO LABORAL

Productividad

Cumplimiento de tareas

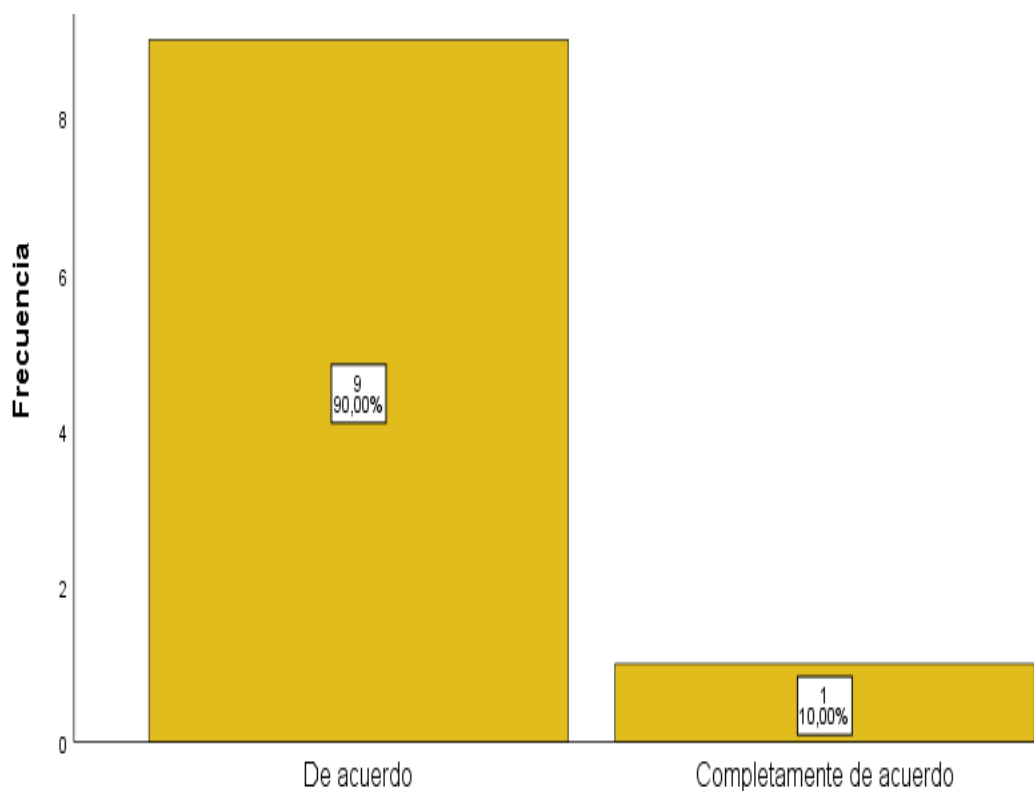
Tabla 13

Las Tareas en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	9	90,00
Completamente de acuerdo	1	10,00
Total	10	100,0

Figura 10

Las Tareas en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles



Interpretación

En la Figura 10, se observa que el 90,00% de los jefes de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está de acuerdo y el 10% está completamente de acuerdo, con qué el personal a su cargo cumple con sus funciones y tareas que corresponde a su puesto de trabajo.

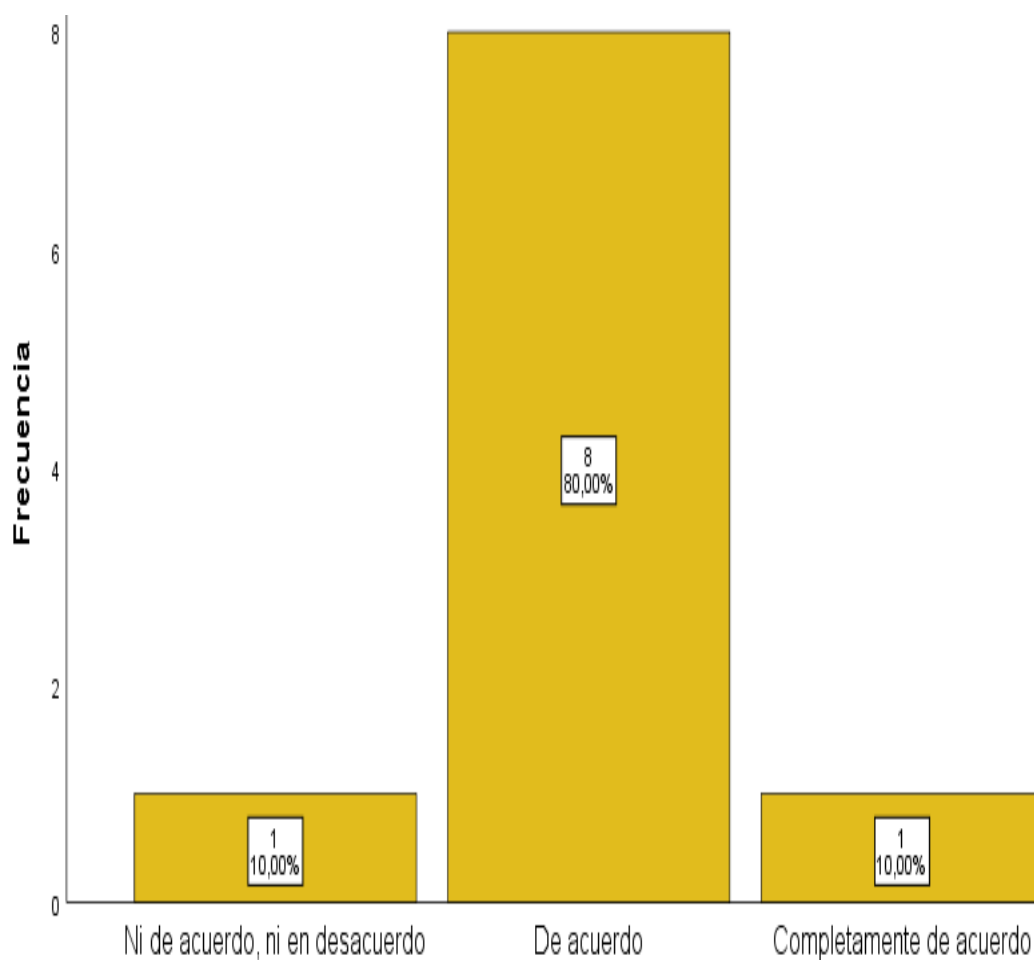
Tabla 14

El Rendimiento en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	10,00
De acuerdo	8	80,00
Completamente de acuerdo	1	10,00
Total	10	100,0

Figura 11

El Rendimiento en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles



Interpretación

En la Figura 11, se observa que el 80,00% de los jefes de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está de acuerdo y el 10,00% está completamente de acuerdo y ni de acuerdo, ni en desacuerdo, respectivamente, con qué el personal a su cargo tiene el mejor rendimiento en las tareas realizadas.

Efectividad laboral

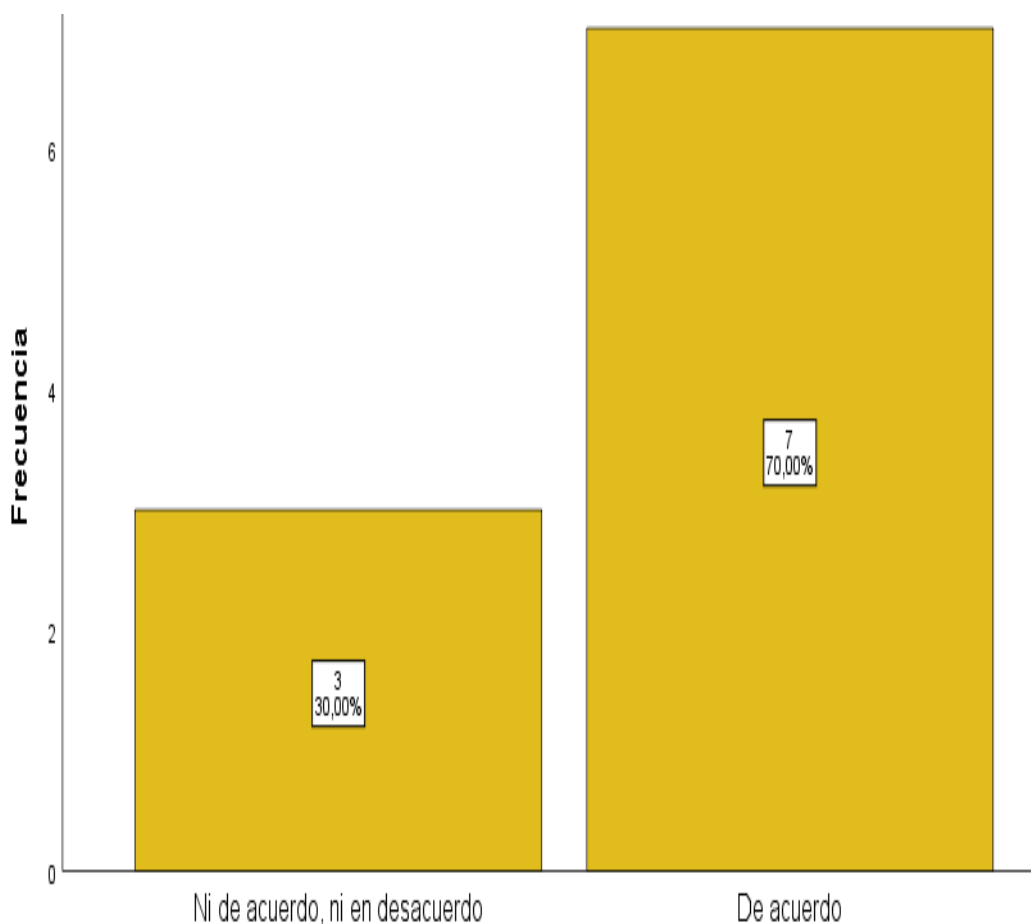
Tabla 15

La efectividad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	30,00
De acuerdo	7	70,00
Total	10	100,0

Figura 12

La efectividad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles



Interpretación

En la Figura 12, se observa que el 70,00% de los jefes de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está de acuerdo y el 30,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, con qué el personal a su cargo logra el nivel de efectividad acorde con lo establecido por las políticas de la entidad.

Eficacia

Objetivos

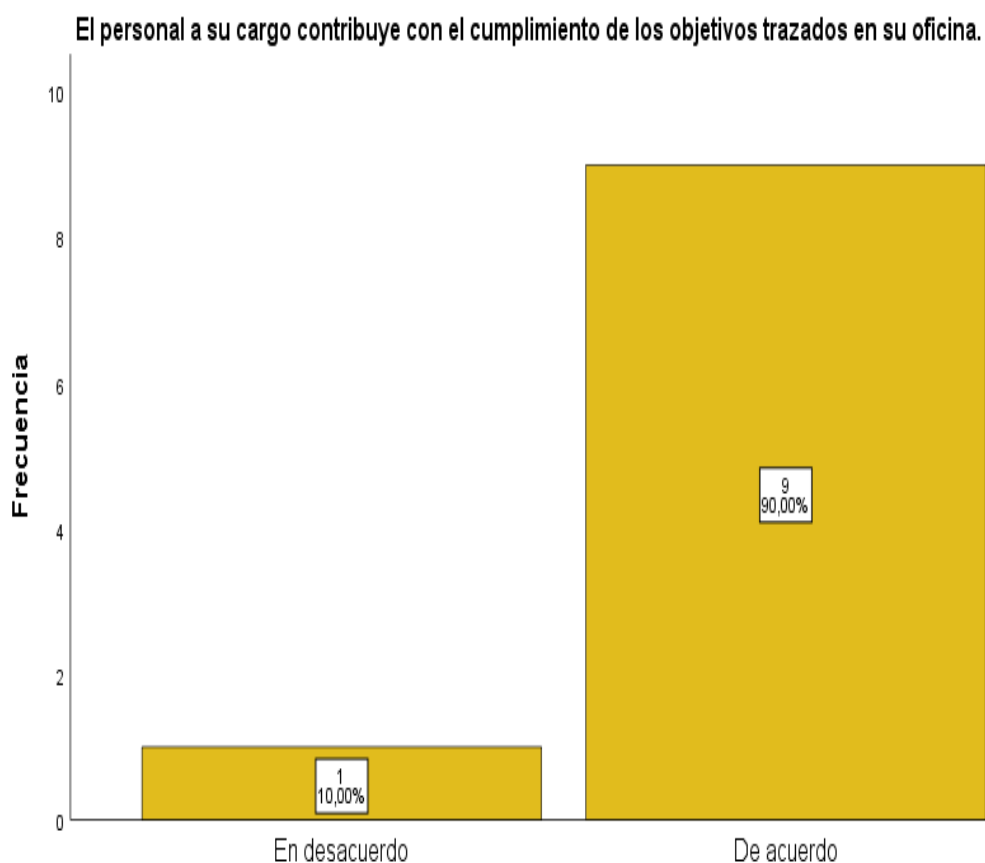
Tabla 16

Los Objetivos en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	10,00
De acuerdo	90	90,00
Total	10	100,0

Figura 13

Los Objetivos en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles



Interpretación

En la Figura 13, se observa que el 90,00% de los jefes de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está de acuerdo y el 10,00% está en desacuerdo, con qué el personal a su cargo contribuye con el cumplimiento de los objetivos trazados en su oficina.

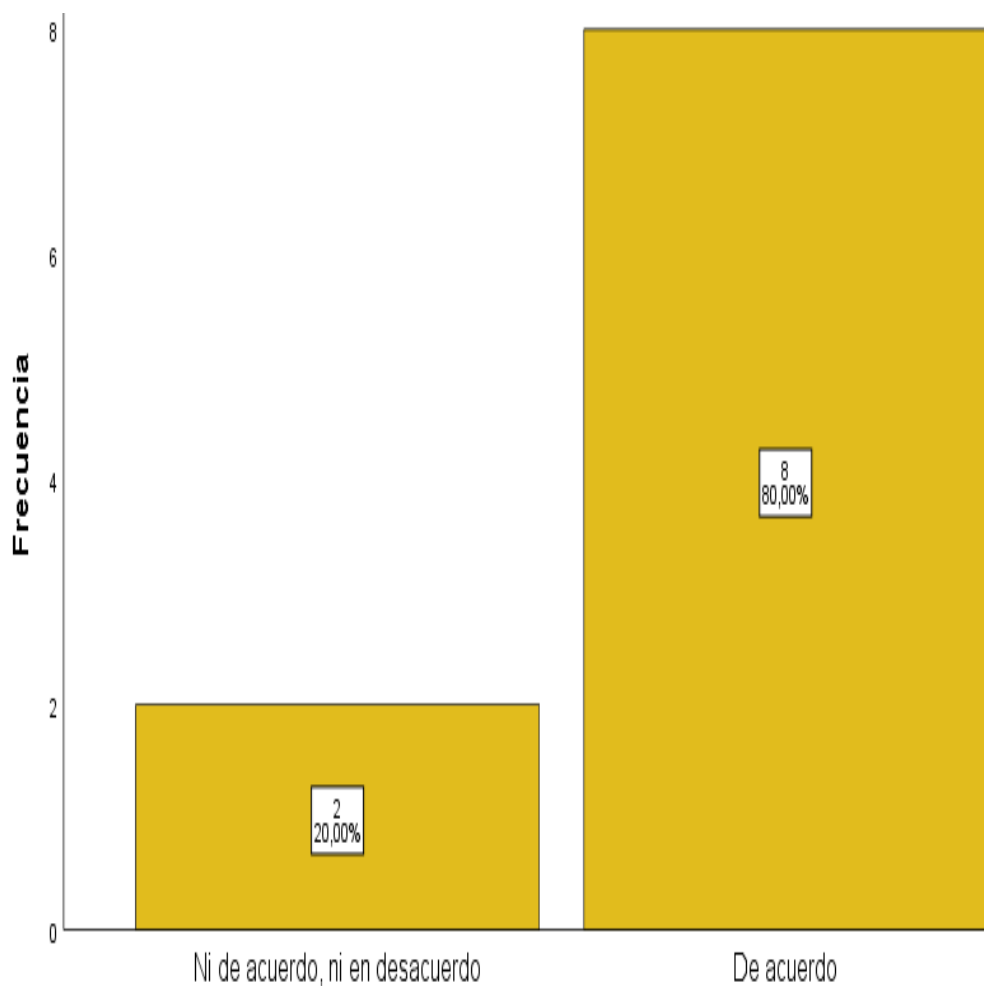
Tabla 17

Las obligaciones en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	20,00
De acuerdo	8	80,00
Total	10	100,0

Figura 14

Las obligaciones en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles



Interpretación

En la Figura 14, se observa que el 80,00% de los jefes de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está de acuerdo y el 20,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, con qué el personal a su cargo desempeña las tareas y obligaciones para lograr los objetivos establecidos.

Metas

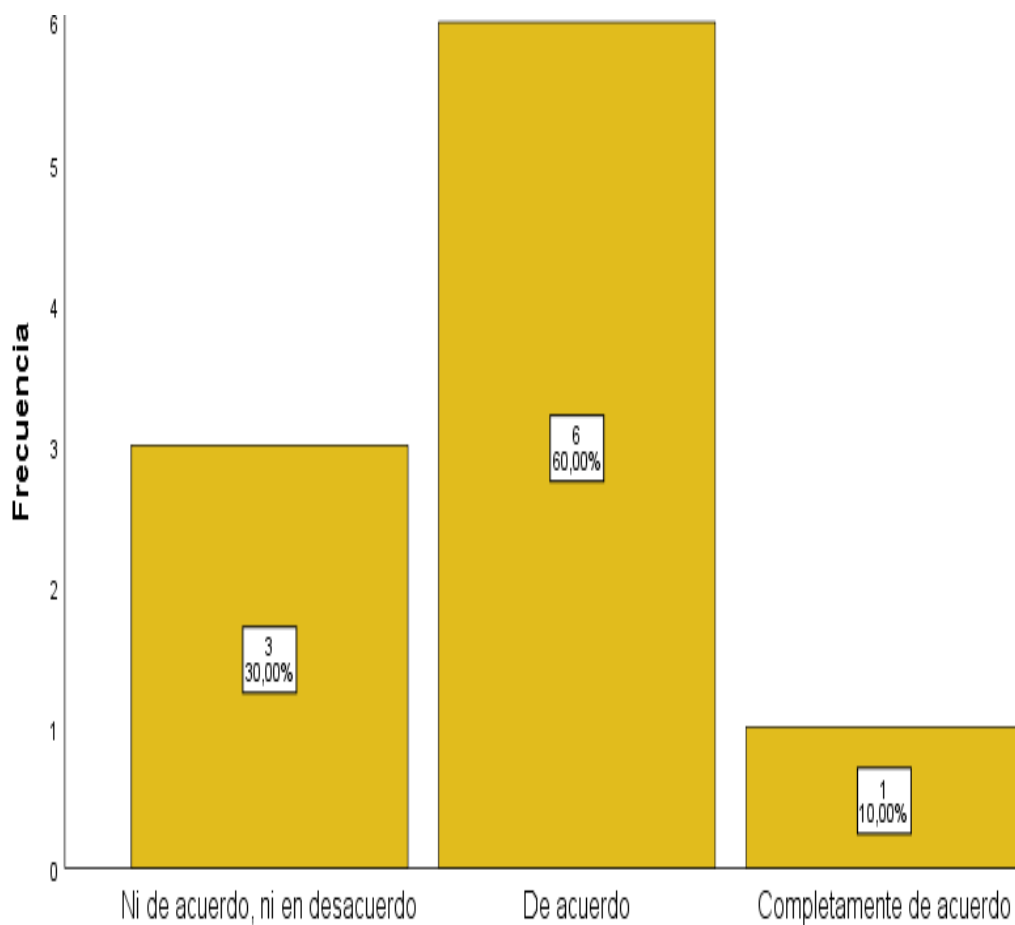
Tabla 18

Las Metas en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	30,00
De acuerdo	6	60,00
Completamente de acuerdo	1	10,00
Total	10	100,0

Figura 15

Las Metas en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles



Interpretación:

En la Figura 15, se observa que el 60,00% de los jefes de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 30,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 10,00% está completamente en desacuerdo, con qué el personal a su cargo cumple con sus metas dentro de los cronogramas establecidos

Eficiencia

Responsabilidad

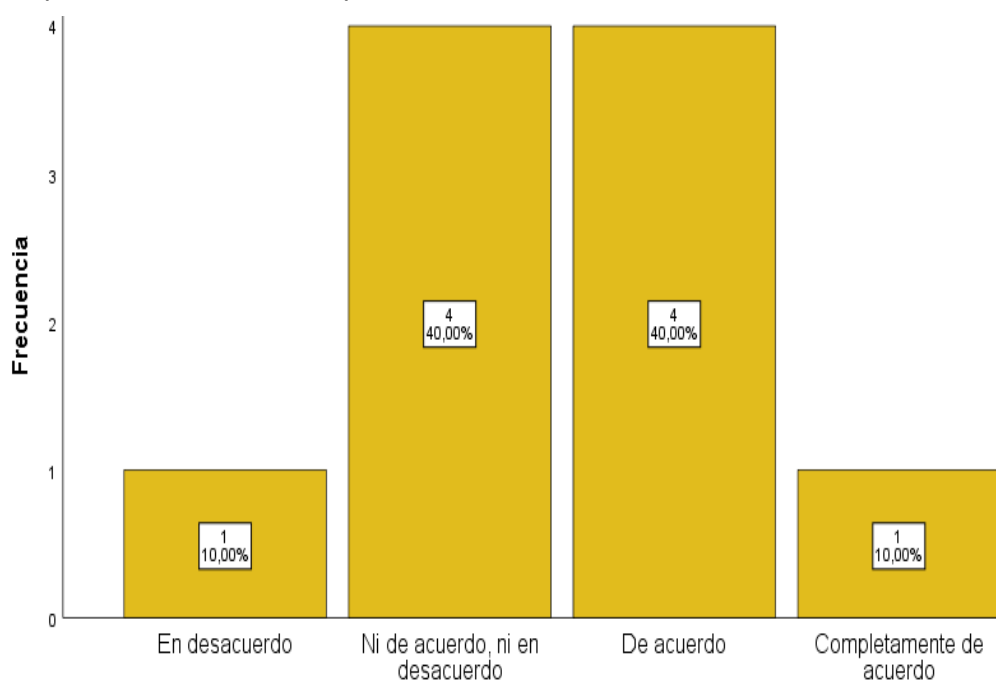
Tabla 19

La Responsabilidad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	10,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	40,00
De acuerdo	4	40,00
Completamente de acuerdo	1	10,00
Total	10	100,0

Figura 16

La Responsabilidad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles



Interpretación

En la Figura 16, se observa que el 40,00% de los jefes de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está de acuerdo y ni de acuerdo, ni en desacuerdo, así como el 10,00% está completamente de acuerdo y en desacuerdo, respectivamente, con qué el personal a su cargo realiza sus actividades y resuelve los problemas sin esperar que le indiquen.

Conocimientos

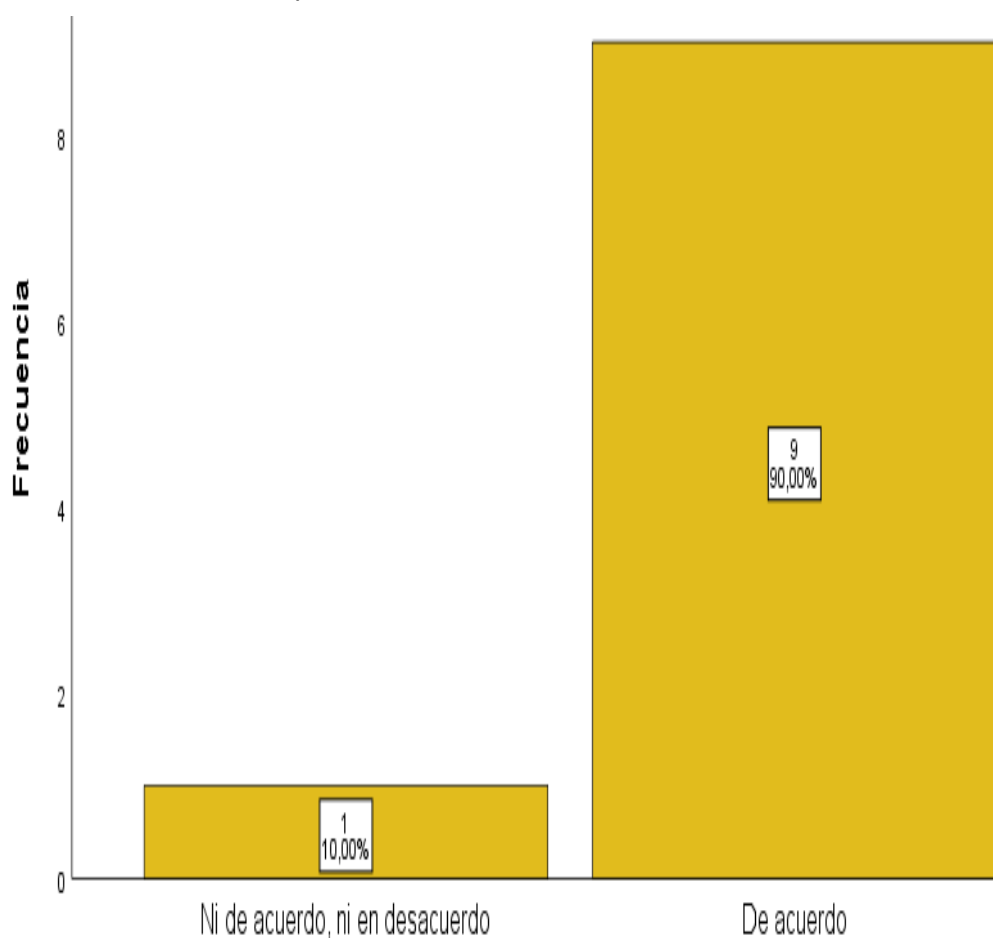
Tabla 20

El conocimiento en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	10,00
De acuerdo	9	90,00
Total	10	100,0

Figura 17

El conocimiento en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles



Interpretación

En la Figura 17, se observa que el 90,00% de los jefes de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está de acuerdo y el 10,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, con que el personal a su cargo posee el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo.

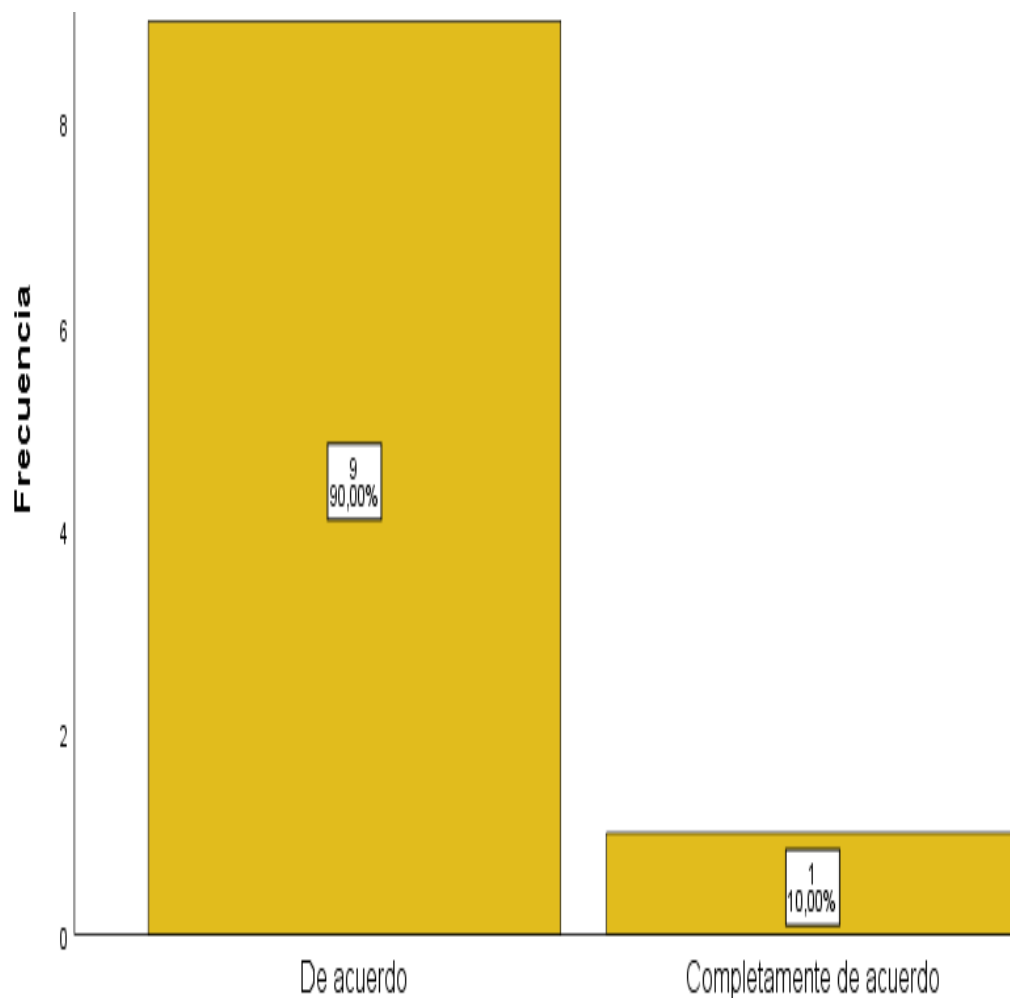
Tabla 21

Las Habilidades en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	9	90,00
Completamente de acuerdo	1	10,00
Total	10	100,0

Figura 18

Las Habilidades en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles



Interpretación

En la Figura 18, se observa que el 90,00% de los jefes de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está de acuerdo y el 10,00% está completamente de acuerdo, con qué el personal a su cargo demuestra dominio y habilidad en los trabajos encomendados.

4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Contrastación de hipótesis general

Hipótesis general

- El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022.

Tabla 22

Correlaciones de la Hipótesis General

		Clima organizacional	Desempeño laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,106
	Sig. (bilateral)		,771
	N	35	10
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,106	1
	Sig. (bilateral)	,771	
	N	35	10

Interpretación

Al considerar la prueba estadística, los resultados demuestran que existe correlación positiva muy baja ($r = 0,106$) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación no es significativa (P-Valor = $0,771$), teniendo en cuenta que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, no se acepta la hipótesis planteada, es decir, el clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022.

Contrastación de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

- La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022.

Tabla 23

Correlaciones de la Hipótesis Específica 1

		Motivación	Desempeño laboral
Motivación	Correlación de	1	,138
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,704
	N	35	10
Desempeño laboral	Correlación de	,138	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,704	
	N	35	10

Interpretación

Al considerar la prueba estadística, los resultados demuestran que existe correlación positiva muy baja ($r = 0,138$) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación no es significativa (P-Valor = 0,704), teniendo en cuenta que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, no se acepta la hipótesis planteada, es decir, la motivación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022.

Hipótesis específica 2

- La estructura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022.

Tabla 24

Correlaciones de la Hipótesis Específica 2

		Estructura organizacional	Desempeño laboral
Estructura organizacional	Correlación de Pearson	1	,166
	Sig. (bilateral)		,646
	N	35	10
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,166	1
	Sig. (bilateral)	,646	
	N	35	10

Interpretación

Al considerar la prueba estadística, los resultados demuestran que existe correlación positiva muy baja ($r = 0,166$) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación no es significativa (P-Valor = $0,646$), teniendo en cuenta que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, no se acepta la hipótesis planteada, es decir, la estructura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022.

Hipótesis específica 3

- Los procesos organizacionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022.

Tabla 25

Correlaciones de la Hipótesis Específica 3

		Procesos organizacionales	Desempeño laboral
Procesos organizacionales	Correlación de Pearson	1	,030
	Sig. (bilateral)		,935
	N	35	10
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,030	1
	Sig. (bilateral)	,935	
	N	35	10

Interpretación

Al considerar la prueba estadística, los resultados demuestran que existe correlación positiva muy baja ($r = 0,030$) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación no es significativa (P-Valor = 0,935), teniendo en cuenta que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, no se acepta la hipótesis planteada, es decir, los procesos organizacionales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022.

CAPÍTULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

La hipótesis general planteó que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022 y según los resultados se ha demostrado que el clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022 , con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,771 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,106, lo que indica que existe una correlación positiva muy baja. Coincidiendo con Montejo (2021) quien demostró en su investigación que no existe una relación significativa (P-Valor = 0,314) entre el clima organizacional y el desempeño laboral, pero existe una correlación negativa baja ($r = -0,355$) entre estas variables en la Municipalidad Distrital de Luyando en la Región Huánuco.

La primera hipótesis específica planteó que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022 y según los resultados se ha demostrado que la motivación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022, con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,704 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,138, lo que indica que existe una correlación positiva muy baja. No coincidiendo con Solano (2018) quien en su estudio evidencia una relación significativa positiva (P igual a 0,000 y R igual a 0,675) entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Gerencia Territorial Huallaga Central en Juanjui en la Región San Martín, concluyendo que existe un inadecuado clima organizacional y acciones mal ejecutadas, repercutiendo directamente en el desempeño de los colaboradores de la institución.

La segunda hipótesis específica planteó que la estructura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022 y según los resultados se ha demostrado que la estructura organizacional no se relaciona

significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022 , con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,646 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,166, lo que indica que existe una correlación positiva muy baja. No Concordando con Pecho (2019), quien determinó en su investigación que existe una relación moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad de Otuzco en la Región La Libertad, evidenciándose con un coeficiente Rho de Spearman igual a 0.565 y un valor de significancia P-valor igual a 0.000.

La tercera hipótesis específica planteó que los procesos organizacionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022 y según los resultados se ha demostrado que los procesos organizacionales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022, con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,935 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,030, lo que indica que existe una correlación positiva muy baja. Estos resultados no se ajustan a Casavilca (2020) quien en su investigación afirma que existe una correlación significativa positiva muy fuerte (Rho de Spearman = 0.937 y P = 0.000) entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Acostambo en la Provincia de Tayacaja, es decir, que, a un mejor clima organizacional, mejorará el desempeño laboral administrativo en esta municipalidad.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que el clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,771 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,106, lo que indica que existe una correlación positiva muy baja (Tabla 22).
2. Se determinó que la motivación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,704 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,138, lo que indica que existe una correlación positiva muy baja (Tabla 23). Sustentando con el 42,86% del personal que está de acuerdo con ejecutar adecuadamente sus funciones cuando es incentivado continuamente (Tabla 6), asimismo, el 90,00% de los jefes está de acuerdo que el personal a su cargo cumple con sus funciones y tareas que corresponde a su puesto de trabajo en esta institución (Tabla 13).
3. Se determinó que la estructura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,646 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,166, lo que indica que existe una correlación positiva muy baja (Tabla 24). Fundamentado en el 62,86% del personal que está de acuerdo en coordinar constantemente con los colegas correspondientes sus actividades laborales (Tabla 9), también, el 90,00% de los jefes está de acuerdo con qué el personal a su cargo contribuye con el cumplimiento de los objetivos trazados en su oficina en esta entidad (Tabla 16).
4. Se determinó que los procesos organizacionales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022, demostrado con una significancia

bilateral de P-Valor igual a 0,935 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,030, lo que indica que existe una correlación positiva muy baja (Tabla 25). Fundamentado en el 62,86% del personal que está completamente de acuerdo con apoyar diariamente a sus compañeros de trabajo y practicar el trabajo en equipo (Tabla 12), también, el 90,00% de los jefes está de acuerdo con que el personal a su cargo demuestra dominio y habilidad en los trabajos encomendados en esta municipalidad (Tabla 21).

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, fortalecer el clima organizacional inmediatamente, porque es un factor importante dentro de las entidades que determina la consecución de los objetivos, tanto personal como organizacionalmente, mejorando la motivación, la estructura organizacional y los procesos organizacionales, para acrecentar el nivel de desempeño del talento humano dentro de esta institución que presta servicios públicos a los usuarios internos y usuarios externos de su comunidad.
2. Se sugiere a la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, diseñar e implementar reformas de políticas remunerativas, alineadas a programas de incentivos laborales adecuados dentro de una carrera que permita a los servidores públicos a superarse continuamente, y así, estar motivados para desempeñarse mejor en sus labores cotidianas prestando un excelente servicio al ciudadano.
3. Se sugiere a la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, facilitar el ambiente físico adecuado con los medios materiales necesarios, los espacios de trabajo saludables y una correcta conservación (mantenimiento, cuidado, limpieza y orden) de los mismos, es decir, mejorando la calidad del aire en las oficinas, eliminando las bacterias que causan enfermedades, reduciendo los residuos generados, no utilizando químicos y preservando la integridad de los elementos de las oficinas, para un mejor desempeño laboral continuamente de los colaboradores en esta institución.
4. Se sugiere a la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, implementar constantemente programas de empoderamiento a los equipos de trabajo, otorgando autonomía para tomar decisiones, plena responsabilidad de expresar todo su potencial, y, al mismo tiempo, generar valor para la entidad, para desempeñarse apropiadamente en la realización de sus actividades dentro de esta municipalidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anzola, O. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Editorial Universidad externado de Colombia. Colombia.
- Ardila, S. (2009). Diccionario de términos administrativos. SENA. Administración de documentos técnico en análisis y producción de la información administrativa.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones, diagnóstico y consecuencia*. Ed. Trillas, México.
- Casavilca, Y. (2020). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Acostambo – Provincia de Tayacaja, 2018 [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2457>
- Chiang, M. y San Martin, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Revista Ciencia y Trabajo*. 17(54).
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mc. GrawHill. México. Quinta edición.
- Davenport, O. (2006). *Capital humano. Creando ventajas competitivas a través de las personas*. España: Edipe.
- Díaz, Y. (2019), Clima organizacional y desempeño laboral en el Hotel Internacional en Tingo María – 2019 [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2372>
- Ferreira, A. (2016). Diseño de un sistema de gestión de talento humano bajo un enfoque de prevención de riesgos laborales de la empresa Prevemedic S.A. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Fuster, F. (2007). Retos laborales del nuevo milenio. México: Lulu.
- García, M. (2011). Gestión administrativa para mejorar la eficacia de la oficina de transportes y seguridad vial de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión. Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Gómez, L. (2001). Como trabajar en grupo para obtener mejores resultados. Medellín: Fundación Codesarrollo.

- Gutiérrez, H. (2005). *Calidad total y productividad*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, C. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). España: McGraw-Hill
- Isea, J. (2013). *Programa de Capacitación para optimizar el Desempeño Laboral: Propuesta formativa para el desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones*. (1º Ed). México. Editorial Académica española.
- Jiménez, D. y Mosquera, A. (2018). *Clima Organizacional y su Incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en entidades Públicas*. Facultad de Negocios y Economía de la Universidad Del Pacífico. https://www.academia.edu/35124742/CLIMA_ORGANIZACIONAL_Y_SU_INCIDENCIA_EN_EL_DESEMPE%C3%91O_LABORAL_DE_LOS_TRABAJADORES_DE_LOS_DEPARTAMENTOS_FINANCIEROS_EN_ENTIDADES_P%C3%90BLICAS
- Kotler, P. (2003). *Fundamentos del Marketing*. México: Prentice Hall México.
- López, María. (2005). *Capital humano como fuentes de ventajas competitivas: Algunas reflexiones y experiencias*. España: Netbiblo.
- Maella, P. (2012). *Qué hacer para ser más eficaz*. Executive Excellence (77) Recuperado de http://www.eexcellence.es/index.php?option=com_content&view=article&id=647:pablo-maella&catid=35:articulos-publicados&Itemid=57
- Márquez, M. (2001). *Satisfacción laboral*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldoc/rrhh/satlab.htm>
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Compromiso en el ámbito laboral: teoría, investigación y aplicación*. Londres: Sage publicaciones.
- Montejo, A. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando – 2021* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3049>
- Moreno, L. (2016). *El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Fondecyt*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú.

- Naveda, K. (2017). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial alto Huallaga. Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/344>
- Pecho (2019). El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad de Otuzco, La Libertad – 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio Institucional Universidad Norbert Wiener. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3782>
- Ramos, D. (2012) El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Robbins, S. (2013). Comportamiento organizacional. Prentice Hall (8 Edición) México.
- Rodríguez, D. (1999). Diagnóstico organizacional. Editorial Alfaomega. México. D.F.
- Sánchez, S. (2008). Rankings internacionales de satisfacción laboral. Capital humano. http://www.factorhuma.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_Rankings%20internacionales_219_2.pdf
- Santamaria, J. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. [Tesis de pregrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>
- Sanz, A. (2018). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio Institucional Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>
- Solano R. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/1725>

Toro, F. (2001). El clima organizacional: perfil de empresas colombianas. Medellín: Cincel.

Tongo, M (2018). Comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de rioja - Región San Martín [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/721>

Uzcategui, J. (2011), Recursos humanos. Gestión del talento humano. (2° Ed). México: Editorial McGraw-Hill

Yáñez, D. (2018). La motivación como fuente de productividad. Revista Eumednet. 1-8. <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/05/motivacion-productividad.html>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Escobar Cabra, A. (2024). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital De Daniel Alomía Robles, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TESIS: “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOMÍA ROBLES, 2022”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p>General: ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022?</p> <p>Específicos: ¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022?</p> <p>¿De qué manera la estructura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022?</p> <p>¿De qué manera los procesos organizacionales se relacionan con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022?</p>	<p>General: Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022.</p> <p>Específicos: Determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022.</p> <p>Determinar de qué manera la estructura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022.</p> <p>Determinar de qué manera los procesos organizacionales se relacionan con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022.</p>	<p>General: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022.</p> <p>Específicas: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022.</p> <p>La estructura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022.</p> <p>Los procesos organizacionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Motivación – Estructura organizacional – Procesos organizacionales <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> – Productividad – Eficacia – Eficiencia 	<p>Tipo de Investigación Enfoque: Cuantitativo. Nivel: Descriptivo correlacional. Diseño: No experimental.</p> <p>Población: Población A: 35 trabajadores Población B: 10 jefes Muestra: Muestra A: 35 trabajadores Muestra B: 10 jefes</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

ANEXO 2

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores
		Remuneración
	Motivación	Reconocimiento
Clima	Estructura	Ambiente laboral
organizacional	organizacional	Coordinación
	Procesos organizacionales	Toma de decisiones
		Valores
	Productividad	Cumplimiento de tareas
		Efectividad laboral
Desempeño	Eficacia	Objetivos
laboral		Metas
	Eficiencia	Responsabilidad
		Conocimientos

ANEXO 3

INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE DATOS

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

CUESTIONARIO ANÓNIMO

Señor(a) Colaborador(a), la presente forma parte de la investigación: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DANIEL ALOMÍA ROBLES, 2022”**, la que tiene por finalidad determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en esta municipalidad. Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista.

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica.

CATEGORÍA				
1	2	3	4	5
Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo

CLIMA ORGANIZACIONAL		CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
01	Usted califica agradable que su sueldo este acorde con su productividad en su trabajo.					
02	Usted se siente estimulado por la remuneración percibida para para desempeñarse mejor en sus funciones.					
03	Usted ejecuta adecuadamente sus funciones cuando es incentivado continuamente.					
04	Usted considera idónea la limpieza, la higiene y la salubridad para su lugar de trabajo.					
05	Usted posee la infraestructura, los materiales y el equipamiento idóneo y necesario para realizar su trabajo.					
06	Usted coordina constantemente con los colegas correspondientes sus actividades laborales.					
07	Usted tiene voz y voto en las decisiones que se toman en su área de trabajo.					
08	Usted cree que la toma decisiones o las órdenes implantadas son justas en su oficina.					
09	Usted apoya diariamente a sus compañeros de trabajo y practica el trabajo en equipo.					

¡MUCHAS GRACIAS!

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

CUESTIONARIO ANÓNIMO

Señor(a) Jefe(a), la presente forma parte de la investigación: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DANIEL ALOMÍA ROBLES, 2022”**, la que tiene por finalidad determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en esta municipalidad. Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista.

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica.

CATEGORÍA				
1	2	3	4	5
Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo

DESEMPEÑO LABORAL		CATEGORIAS				
		1	2	3	4	5
01	El personal a su cargo cumple con sus funciones y tareas que corresponde a su puesto de trabajo.					
02	El personal a su cargo tiene el mejor rendimiento en las tareas realizadas.					
03	El personal a su cargo logra el nivel de efectividad acorde con lo establecido por las políticas de la entidad.					
04	El personal a su cargo contribuye con el cumplimiento de los objetivos trazados en su oficina.					
05	El personal a su cargo desempeña las tareas y obligaciones para lograr los objetivos establecidos.					
06	El personal a su cargo cumple con sus metas dentro de los cronogramas establecidos.					
07	El personal a su cargo realiza sus actividades y resuelve los problemas sin esperar que le indiquen.					
08	El personal a su cargo posee el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo.					
09	El personal a su cargo demuestra dominio y habilidad en los trabajos encomendados.					

¡MUCHAS GRACIAS!

ANEXO 4

JUICIO DE EXPERTOS



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado experto, está invitado a participar en la evaluación de herramientas de investigación en ciencias empresariales. Es por eso que le hemos preparado herramientas de revisión y usamos este formato para enviar revisiones para cada categoría de herramientas de investigación.

Luego, identifique el elemento o pregunta y responda marcando las casillas como mejor le parezca. También puede enviar otros comentarios en el campo de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Usted califica agradable que su sueldo este acorde con su productividad en su trabajo.	X		X		X		
2	Usted se siente estimulado por la remuneración percibida para desempeñarse mejor en sus funciones.	X		X		X		
3	Usted ejecuta adecuadamente sus funciones cuando es incentivado continuamente.	X		X		X		
4	Usted considera idónea la limpieza, la higiene y la salubridad para su lugar de trabajo.	X		X		X		
5	Usted posee la infraestructura, los materiales y el equipamiento idóneo y necesario para realizar su trabajo.	X		X		X		
6	Usted coordina constantemente con los colegas correspondientes sus actividades laborales.	X		X		X		
7	Usted tiene voz y voto en las decisiones que se toman en su área de trabajo.	X		X		X		
8	Usted cree que la toma de decisiones o las órdenes implantadas son justas en su oficina.	X		X		X		
9	Usted apoya diariamente a sus compañeros de trabajo y practica el trabajo en equipo.	X		X		X		

10	El personal a su cargo cumple con sus funciones y tareas que corresponde a su puesto de trabajo.	X		X		X		
11	El personal a su cargo tiene el mejor rendimiento en las tareas realizadas.	X		X		X		
12	El personal a su cargo logra el nivel de efectividad acorde con lo establecido por las políticas de la entidad.	X		X		X		
13	El personal a su cargo contribuye con el cumplimiento de los objetivos trazados en su oficina.	X		X		X		
14	El personal a su cargo desempeña las tareas y obligaciones para lograr los objetivos establecidos.	X		X		X		
15	El personal a su cargo cumple con sus metas dentro de los cronogramas establecidos.	X		X		X		
16	El personal a su cargo realiza sus actividades y resuelve los problemas sin esperar que le indiquen.	X		X		X		
17	El personal a su cargo posee el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo.	X		X		X		
18	El personal a su cargo demuestra dominio y habilidad en los trabajos encomendados.	X		X		X		
Puntaje Total								

Datos del Experto:

FIRMA:



APELLIDOS Y NOMBRES: MD. GAMARRA HUERTAS, RAUL FELIPE

N° DNI: 15610190



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado experto, está invitado a participar en la evaluación de herramientas de investigación en ciencias empresariales. Es por eso que tenemos herramientas de revisión y usamos este formato para enviar revisiones para cada categoría de herramientas de investigación.

Luego, identifique el elemento o pregunta y responda marcando las casillas como mejor le parezca. También puede enviar otros comentarios en el campo de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Unidad califica agradable que su sueldo este acorde con su productividad en su trabajo.	X		X		X		
2	Unidad se siente estimulado por la remuneración percibida para para desempeñarse mejor en sus funciones.	X		X		X		
3	Unidad ejecuta adecuadamente sus funciones cuando es incentivado continuamente.	X		X		X		
4	Unidad considera idónea la limpieza, la higiene y la salubridad para su lugar de trabajo.	X		X		X		
5	Unidad posee la infraestructura, los materiales y el equipamiento idóneo y necesario para realizar su trabajo.	X		X		X		
6	Unidad coordina constantemente con los colegas correspondientes sus actividades laborales.	X		X		X		
7	Unidad tiene voz y voto en las decisiones que se toman en su área de trabajo.	X		X		X		
8	Unidad cree que la toma de decisiones o las órdenes implantadas son justas en su oficina.	X		X		X		
9	Unidad apoya altamente a sus compañeros de trabajo y practica el trabajo en equipo.	X		X		X		

10	El personal a su cargo cumple con sus funciones y tareas que corresponde a su puesto de trabajo.	X		X		X		
11	El personal a su cargo tiene el mejor rendimiento en las tareas realizadas.	X		X		X		
12	El personal a su cargo logra el nivel de efectividad acorde con lo establecido por las políticas de la entidad.	X		X		X		
13	El personal a su cargo contribuye con el cumplimiento de los objetivos trazados en su oficina.	X		X		X		
14	El personal a su cargo desempeña las tareas y obligaciones para lograr los objetivos establecidos.	X		X		X		
15	El personal a su cargo cumple con sus metas dentro de los cronogramas establecidos.	X		X		X		
16	El personal a su cargo realiza sus actividades y resuelve los problemas sin esperar que le indiquen.	X		X		X		
17	El personal a su cargo posee el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo.	X		X		X		
18	El personal a su cargo demuestra dominio y habilidad en los trabajos encomendados.	X		X		X		
Puntaje Total								

Datos del Experto:

FIRMA:



APELLIDOS Y NOMBRES: Dr. MARIN CHAVEZ OCTAVIO CESAR

N° DNI: 23015270



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado experto, está invitado a participar en la evaluación de herramientas de investigación en ciencias empresariales. Es por eso que tenemos herramientas de revisión y usamos este formato para enviar revisiones para cada categoría de herramientas de investigación.

Luego, identifique el elemento o pregunta y responda marcando las casillas como mejor le parezca. También puede enviar otros comentarios en el campo de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Unidad califica agradable que su sueldo este acorde con su productividad en su trabajo.	X		X		X		
2	Unidad se siente estimulado por la remuneración percibida para para desempeñarse mejor en sus funciones.	X		X		X		
3	Unidad ejecuta adecuadamente sus funciones cuando es incentivado continuamente.	X		X		X		
4	Unidad considera idónea la limpieza, la higiene y la salubridad para su lugar de trabajo.	X		X		X		
5	Unidad posee la infraestructura, los materiales y el equipamiento idóneo y necesario para realizar su trabajo.	X		X		X		
6	Unidad coordina constantemente con los colegas correspondientes sus actividades laborales.	X		X		X		
7	Unidad tiene voz y voto en las decisiones que se toman en su área de trabajo.	X		X		X		
8	Unidad cree que la toma de decisiones o las órdenes implantadas son justas en su oficina.	X		X		X		
9	Unidad apoya altamente a sus compañeros de trabajo y practica el trabajo en equipo.	X		X		X		

10	El personal a su cargo cumple con sus funciones y tareas que corresponde a su puesto de trabajo.	X		X		X	
11	El personal a su cargo tiene el mejor rendimiento en las tareas realizadas.	X		X		X	
12	El personal a su cargo logra el nivel de efectividad acorde con lo establecido por las políticas de la entidad.	X		X		X	
13	El personal a su cargo contribuye con el cumplimiento de los objetivos trazados en su oficina.	X		X		X	
14	El personal a su cargo desempeña las tareas y obligaciones para lograr los objetivos establecidos.	X		X		X	
15	El personal a su cargo cumple con sus metas dentro de los cronogramas establecidos.	X		X		X	
16	El personal a su cargo realiza sus actividades y resuelve los problemas sin esperar que le indiquen.	X		X		X	
17	El personal a su cargo posee el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo.	X		X		X	
18	El personal a su cargo demuestra dominio y habilidad en los trabajos encomendados.	X		X		X	
Puntaje Total							

Datos del Experto:

FIRMA:

APELLIDOS Y NOMBRES:

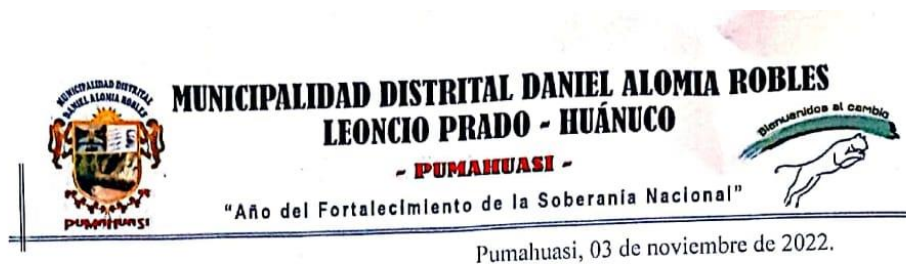
N° DNI: 40673068



MBA. Karla del Rocío
Huamán Lovera

ANEXO 5

PERMISO INSTITUCIONAL



CARTA N° 073 - 2022-MDDAR/GM

Señorita:

Anttuanet Clementina Escobar Cabra

Bachiller en la Carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales en la Universidad de Huánuco.

ASUNTO : Permiso para realizar el trabajo de Investigación.

REF. : Solicitud de Anttuanet Clementina Escobar Cabra con registro 0951 con fecha 19 de mayo de 2022.

De mi especial consideración:

Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente a nombre de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, y en atención al documento de la referencia, hago de su conocimiento que ha sido aceptada su solicitud para realizar el trabajo de investigación "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOMIA ROBLES, 2022"; por lo que se le confiere dicho consentimiento para la recopilación de datos, acceso a la información y apoyo necesario para realizar su trabajo de investigación.

Sin otro particular, testimoniándole las muestras más distinguidas de consideración y estima, me suscribo de Usted.

Atentamente,


M.Sc. José del Carmen Méndez Castillo
GERENTE MUNICIPAL