

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional De Administración



Una Institución Adventista

**Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en
los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año
2019**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales

Por
Elvis Tuesta Rojas

Raúl García García

Asesor:

Mtro. Amado Arce Cobeñas

Tarapoto, julio del 2019

**DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORIA DE INFORME DE TESIS**

Mtro. Amado Arce Cobeñas, de la facultad de ciencias empresariales, de la Escuela Profesional de administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: **“Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019”**. Constituye la memoria que presentan los Bachilleres **Elvis Tuesta Rojas, Raúl García García**. Para aspirara al título profesional de Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en Mi Banco agencia Tarapoto bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones de este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia Morales 30 de junio del 2019.



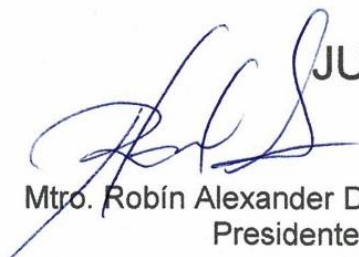
Mtro. Amado Arce Cobeñas

“Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019”.

TESIS

Presentada para optar el título profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales

JURADO CALIFICADOR



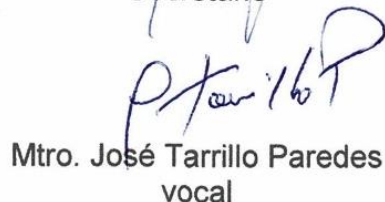
Mtro. Robín Alexander Díaz Saavedra
Presidente



Mtro. David Troya Palomino
Secretario



Lic. Keilitz Gilten Lopez
vocal



Mtro. José Tarrillo Paredes
vocal



Mtro. Amado Arce Cobeñas
asesor

Tarapoto 31 julio de 2019

Dedicatoria

A Sulema Rojas Chauca, mi madre, una mujer cuyo ejemplo de vida, de trabajo y lucha constante, ha sido una fuente de inspiración y mi mayor motivación en este proyecto.

A mis hermanos, por ser los mejores amigos y compañeros que me han acompañado con sus palabras de aliento, confianza y apoyo en todo momento.

A mí querida esposa e hijos, por la paciencia por la compañía y el apoyo incondicional.

Elvis Tuesta Rojas

A Segundo, mi padre, quien con su amor, apoyo incondicional ha permitido llegar a cumplir hoy un sueño más anhelado, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A Glendis, mi esposa y a mis hijos Fernando y Sebastián por ser el motor del día y mis familiares. Gracias

Raúl García García

Agradecimientos

Estamos muy agradecidos con Dios, por su todo lo que hace por nosotros y producto del amor que nos tiene es esta investigación.

A nuestros docentes de la quienes con paciencia nos inculcaron muchos conocimientos.

A la actual gestión de la Municipalidad distrital de Jepelacio, por el apoyo y el acceso a la información para la culminación de este trabajo.

A nuestro asesor el Mtro. Amado Arce Cobeñas, por su amistad y consejos para terminar este trabajo.

A nuestros familiares, cada uno de ellos son la motivación para seguir superándonos.

A todos aquellos que confiaron en nosotros y que formaron parte para la culminación de este trabajo.

Tabla de contenido

Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos.....	v
Índice de tablas.....	x
Índice de figuras.....	xi
Índice de anexos.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRAC.....	xiv
Capítulo I.....	15
El problema de investigación.....	15
1.1. Descripción del problema.....	15
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3.2. Objetivo general.....	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
1.4. Justificación.....	18
1.4.1. Relevancia metodológica.....	18
1.4.2. Relevancia teórica.....	18
1.4.3. Relevancia social.....	18
1.4.4. Viabilidad.....	19
Capítulo II.....	20
Marco teórico.....	20
2.1. Antecedentes de la investigación.....	20
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	20

2.1.2.	Antecedentes nacionales.....	21
2.2.	Bases teóricas	23
2.2.1.	Clima organizacional.....	23
2.2.1.1.	<i>Importancia del clima organizacional.</i>	25
2.2.1.2.	<i>Categorías de la calidad de vida laboral.</i>	26
2.2.1.3.	<i>Estructura.</i>	26
2.2.1.4.	<i>Comportamiento organizacional.</i>	28
2.2.1.5.	<i>Relaciones interpersonales.</i>	29
2.2.1.6.	<i>Tipos de clima organizacional.</i>	30
2.2.2.	Desempeño laboral.....	33
2.2.2.1.	<i>Importancia del desempeño laboral.</i>	34
2.2.2.2.	<i>Objetivos del desempeño laboral.</i>	35
2.2.2.3.	<i>Factores que influyen en el desempeño laboral.</i>	35
2.2.2.4.	<i>Dimensiones del desempeño laboral.</i>	36
2.2.2.4.1.	<i>Rendimiento.</i>	37
2.2.2.4.2.	<i>Comportamiento.</i>	38
2.2.2.4.3.	<i>Funciones.</i>	38
2.3.	Marco filosófico	39
2.3.1.	Cosmovisión bíblica.....	39
2.3.2.	Cosmovisión filosófica.....	40
2.4.	Marco Conceptual.....	41
	Capítulo III	44
	Diseño metodológico.....	44
3.1.	Tipo de investigación.....	44
3.2.	Diseño metodológico.....	44

3.3.	Hipótesis	45
3.3.1.	Hipótesis general	45
3.3.2.	Hipótesis específicas.....	45
3.4.	Operacionalización de variables	46
3.5.	Población y muestra.....	47
3.5.1.	Población.	47
3.5.2.	Muestra.	47
3.6.	Plan de procesamiento de datos.....	47
3.6.1.	Diseño del instrumento de investigación.....	47
3.6.2.	Técnicas de recolección de datos.....	48
3.6.3.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	48
Capítulo IV		49
Resultados y discusiones		49
4.1	Información socio demográfica	49
4.2	Prueba de Normalidad	50
4.3	Tablas cruzadas.....	50
4.4	Hipótesis general	52
4.5	Hipótesis específica 1	53
4.6	Hipótesis específica 2	54
4.7	Hipótesis específica 3	55
4.8	Discusiones.....	56
Capítulo V.....		58
Conclusiones y recomendaciones.....		58
5.1	Conclusiones.....	58

5.2 Recomendaciones	60
Referencias	62
ANEXOS	65

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	46
Tabla 2. Fiabilidad de Alfa de Cronbach del instrumento.....	49
Tabla 3. Análisis sociodemográfico.	49
Tabla 4. Prueba de normalidad –Kolmogorov-Smirnov.	50
Tabla 5. Instrumento de calidad de vida en el trabajo*Género	50
Tabla 6. Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral.....	52
Tabla 7. Correlación entre estructura y desempeño laboral.	53
<i>Tabla 8. Correlación del comportamiento organizacional y desempeño laboral.....</i>	<i>54</i>
<i>Tabla 9. Correlación entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral.....</i>	<i>55</i>

Índice de figuras

Figura 1. Dimensiones del clima organizacional por Gaspar (2011)	26
Figura 2. Desempeño laboral por Pernía y Carrera (2014).....	37

Índice de anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	62
Anexo 2. Instrumentos.....	64
Anexo 3. Juicio de expertos.....	69
Anexo 4. Carta de autorización	73

RESUMEN

La presente investigación se centró en determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019, para el desarrollo de este estudio se usó la metodología para una investigación de tipo correlacional y su diseño es no experimental de corte transversal; el instrumento se aplicó a 83 colaboradores, en cuanto a los instrumentos utilizados para la variable Clima Organizacional CO creado y validado por Gaspar (2011) y para desempeño laboral DL fue creado por y validado por Pernía y Carrera (2014), estos instrumentos pasaron por la fiabilidad de Alfa de Cronbach del instrumento con un resultado para la variable 1 = 0,827 y para la variable 2 = 0,81; se llegó a la conclusión mediante el estadístico Rho de Spearman el resultado es 0,515, el cual nos indica que existe correlación positiva moderada con un p-valor de .000, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio.

Palabra clave: clima organizacional, desempeño laboral

ABSTRAC

The present investigation focused on determining the relationship that exists between organizational climate and work performance in the collaborators of the District Municipality of Japelacio, year 2019, for the development of this study the methodology was used for a correlation research and its design It is non-experimental cross-sectional; the instrument was applied to 83 collaborators, in terms of the instruments used for the Organizational Climate variable CO created and validated by Gaspar (2011) and for job performance DL was created by and validated by Pernía y Carrera (2014), these instruments went through the reliability of Cronbach's Alpha of the instrument with a result for variable 1 = 0.827 and for variable 2 = 0.81; it was concluded by Spearman's Rho statistic the result is 0.515, which indicates that there is moderate positive correlation with a p-value of .000, there is a significant relationship between the organizational climate and the work performance of the collaborators of The District Municipality of Japelacio.

Keywords: organizational climate, work performance

Capítulo I

El problema de investigación

1.1. Descripción del problema

Con el transcurrir de los tiempos, luego de diferentes estudios y los el avance de la tecnología, las comunicaciones y las herramientas que utilizan las organizaciones, estas se han visto envueltas en el campo de la competitividad, descuidando la importancia que tiene sus colaboradores para el logro de sus objetivos empresariales, creando en muchos casos un clima laboral inadecuado y afectando el desempeño laborar de los mismos.

En el mundo según la Red Iberoamericana de Prensa Económica (RIPE) indica que, el 75% de los profesionales padece glosofobia, es decir, miedos laborales, por ejemplo, miedo sus empleadores o jefes, miedo a ser despedidos, por otro lado en la actualidad la orientación de las empresas ha cambiado, no solo se enfocan en alcanzar los objetivos propuestos, es por ello que un colaborador motivado y comprendido en su entorno laboral puede llegar a ser 80% más productivo en su centro de trabajo.

Por lo tanto, podemos afirmar que el clima organizacional en muchas de las empresas en el ámbito internacional no son las adecuadas, esto genera que el desempeño laboral de los colaboradores se vea afectado, sobre todo si enfocamos el tema al rubro de municipalidades, por consiguiente, Molina & Zenteno (2015), “afirma que, un buen clima organizacional contribuirá a tener colaboradores y administrados satisfechos”.

En el ámbito nacional podemos mencionar que la realidad es similar al de la realidad internacional, pues las municipalidades en nuestro país luchan de manera constante con mantener un clima organizacional adecuado, pues según Paula Szeinman de Hay Group Perú (2015), “afirma que la clave para poder alcanzar un adecuado clima organizacional es tener

claro la dirección en el que van las empresas, de igual manera, la adecuada gestión del clima dentro de una empresa no solo debe relacionarse con la satisfacción de los trabajadores sino que también entra a tallar el factor del desempeño de los mismos”.

Sin embargo muchas de las municipalidades en su afán de poder mejorar el clima organizacional para obtener un mejor desempeño laboral, han realizado modificaciones en la institución sin antes realizar una correcta evaluación, generando que el clima sea aún deficiente.

Después de algunas indagaciones, entrevistas entre otros podemos constatar el incumplimiento del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la municipalidad Distrital de Jepelacio y de más normas legales en materia laboral, según Ordenanza Municipal N° 015 – 2015- MDJ en el cual se especifica la normativa.

El jefe de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, menciona que actualmente la institución afronta problemas en cuanto al desempeño laboral, colaboradores que en muchos casos no cumplen sus metas y la rotación del personal, podemos mencionar que los colaboradores, no se encuentran motivados al desempeñar sus funciones dentro de la institución, de igual manera no mantienen una comunicación asertiva y sobre todo se puede notar la carencia de la práctica de valores tales como la sinceridad, honestidad y respeto.

Por otro lado podemos mencionar que existen muchos reclamos por parte de los usuarios a consecuencia de un mal trato del personal que labora en atención al público, esto a consecuencia de que el personal que se contrata para dichos puestos, se realiza sin la evaluación respectiva, todo ello conlleva a no cumplir con las metas ya que el personal no se encuentra capacitado para el desempeño de sus funciones.

Finalmente, luego de conocer el problema por el que viene atravesando la Municipalidad Distrital de Jepelacio se tomó la decisión de desarrollar la siguiente investigación.

1.2. Formulación del problema

La presente investigación plantea el siguiente problema principal y los problemas

específicos.

1.2.1. Problema general.

¿Qué relación existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019?

1.2.2. Problemas específicos.

- a) ¿Qué relación existe entre la estructura y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019?
- b) ¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019?
- c) ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019?

1.2. Objetivos de la investigación

1.3.2. Objetivo general.

Establecer la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019.

1.3.2. Objetivos específicos.

- a) Establecer la relación que existe entre estructura y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019.
- b) Establecer la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019.

- c) Establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019.

1.4. Justificación

1.4.1. Relevancia metodológica.

El cuestionario a ser utilizado es sometido a un proceso de fiabilidad que permita corroborar su eficacia, se utilizará una metodología la cual permitirá la comprobación de una estructura metodológica propuesta por otro investigador.

1.4.2. Relevancia teórica.

El aporte teórico se verá reflejado en la revisión teórica, el uso de un formato de investigación y el dejar un antecedente de estudio; además se tomará como referencia para ambas variables la teoría propuesta por Idalberto Chiavenato en su libro Gestión del Talento Humano quien describe las variables clima organizacional y desempeño laboral.

Dejamos un aporte teórico de otros autores e investigadores que pueden ser tomados así como esta investigación para los antecedentes de otras investigaciones.

1.4.3. Relevancia social.

La población en la cual se verá beneficiada con el resultado de esta investigación está compuesta por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, porque al conocer los resultados se hará propuestas para mejorar o afianzar lo mejor que se hace para tener un buen clima organizacional y por ende un buen desempeño laboral; los directivos de la institución, quienes podrán hacer uso de la información para la toma de decisiones; los usuarios de la Municipalidad y otros de manera directa e indirectamente.

1.4.4. Viabilidad.

Finalmente podemos afirmar que dicha investigación es viable a consecuencia de que se cuenta con la información necesaria para el desarrollo de dicha investigación y asimismo, con el apoyo de los directivos de la municipalidad, para poder realizar la recolección de datos a través del instrumento.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Herrán y Pérez (2014), “en su tesis de investigación: El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha. Universidad Central del Ecuador. Cuyo objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores del Ministerio de Inclusión Económica y Social, MIES, siendo la población de estudio de 40 participantes, asimismo cabe mencionar que el diseño de investigación es descriptivo correlacional de tipo no experimental. Llegando a la conclusión que existe una relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral, por lo tanto se propuso hacer medidas correctivas.

Conde y Coronado (2016), en su tesis titulada: Diagnóstico del clima organizacional de una institución pública. Caso estudio: la ilustre municipalidad de Valdivia. Tiene como objetivo general, analizar el clima organizacional de una institución pública: caso estudio, la Ilustre Municipalidad de Valdivia, a través del diagnóstico, para así hacer recomendaciones de mejoramiento si fuese necesario, siendo el tipo de investigación experimental, y un diseño de estudio de caso. Los resultados fueron, que el clima organizacional si influye en desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad de Valdivia.

Villatoro (2015), en su tesis titulada: Evaluación del clima organizacional en la municipalidad de Malacatancito Huehuetenango. Tiene como objetivo general, evaluar

cómo se manifiesta el clima organizacional en la municipalidad de Malacatancito, Huehuetenango, siendo el tipo de investigación, descriptiva, asimismo, la población de estudio estuvo conformada por toda la Municipalidad, se aplicó el instrumento -EDCO- el clima organizacional en el área administrativa y operativa de la municipalidad de Malacatancito. Obteniendo el siguiente resultado, que el clima organizacional influye de manera positiva en el desempeño laboral, lo cual es positivo para la institución, asimismo, las relaciones interpersonales son adecuadas pues alcanzaron un nivel saludable en las dos áreas de la municipalidad ya que la mayoría de colaboradores se sienten aceptados por su equipo de trabajo, de igual se mantiene un estilo de dirección favorable.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Zapana y Cutisaca (2017), en su tesis de investigación: Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de transportes comunicaciones vivienda y construcción – Puno 2015. Tiene como objetivo principal, determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Vivienda y Construcción – Puno, 2015, siendo la población de estudio de 140 trabajadores, asimismo cabe mencionar que el diseño de la investigación es cuantitativo de tipo correlacional, los resultados son los siguientes, las dimensiones de clima organizacional tales como motivación, trabajo en equipo, comunicación sí influye significativamente en el desempeño laboral.

Oscoco (2014), en su investigación: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas - Apurímac, 2014”. Universidad Nacional José María Arguedas. Tiene como objetivo principal determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el desempeño

laboral del personal en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, Apurímac, 2014. Siendo la población de estudio de 35 trabajadores de la Municipalidad de Pacucha, asimismo cabe mencionar que el diseño de la investigación es no experimental de tipo transaccional correlacional, por consiguiente los resultados que la gestión del talento humano se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha.

Cotrina (2015), en su investigación: Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo. Universidad Nacional de Trujillo. Tiene como objetivo principal determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, siendo la población de estudio de 102 trabajadores de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, asimismo cabe mencionar que el diseño de la investigación es explicativa de tipo deductivo inductivo, los resultados fueron que el clima organizacional influye en el desempeño laboral.

Urcia (2016), en su tesis de investigación: Influencia del clima organizacional en la mejora del compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo 2015. Universidad Nacional de Trujillo. Tiene como objetivo principal determinar la influencia del clima organizacional en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo”, siendo la población de estudio de 191 trabajadores de la Municipalidad de Pacasmayo, asimismo cabe mencionar que el diseño de la investigación es no experimental – transaccional - Descriptivo de tipo deductivo inductivo, los resultados fueron los siguientes, la correlación de Pearson tiene un significancia bilateral de $r= 0.477$ entre clima organizacional y compromiso organizacional.

2.2.Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional.

En el clima laboral inciden algunos factores intangibles. Las actitudes de los gerentes y supervisores hacia la personalidad humana y los métodos que usan para dirigir y controlar las actividades de los subordinados, son de principal importancia para determinar el clima del sector de la organización del cual son responsables.

Para el desarrollo de esta investigación se ha revisado las teorías propuestas por Idalberto Chiavenato en sus libros *Gestión del Talento Humano* y *Comportamiento Organizacional*, quien es un reconocido y prestigioso escritor que ha desarrollado trabajos en Administración y sus diferentes ámbitos, no solo por su producción y contribución literaria, sino principalmente por su influencia en la definición y aplicación de modernos de temas relacionados a la administración.

Chiavenato (2009) menciona que el clima organizacional forma el medio interno de la empresa, es la parte psicológica de características existentes en cada empresa. También dice en referencia al clima organizacional el cual engloba diferentes aspectos de la situación, que se superponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Aguirre y Martínez (2012) menciona que el Clima Organizacional hoy en día es un tema que es considerado para las empresas con mucha importancia en el que buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su empresa para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano, es por ello es el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la

relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes entre otros.

Aguirre y Martínez (2012) también hacen referencia que el clima organizacional conlleva al buen rendimiento y rentabilidad de una organización ya que, si sus integrantes se encuentran motivados, se sentirán identificados con los valores organizacionales, ocasionando el logro de los objetivos. El ambiente donde los trabajadores desempeñan su trabajo, el trato y consideración que tienen los jefes hacia ellos, la relación entre compañeros y la comunicación son elementos que conforman lo que se denomina clima, también indican que las variables o componentes importantes a estudiar dentro de una organización a modo de percepción del trabajador son los espacios físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinarias; así también el tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, las relaciones y conflictos entre personas o entre departamentos, comunicaciones, las aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas, la productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y stress. Todo lo mencionado es la integración que conforma el clima organizacional.

Según Gaspar (2011), menciona que el clima organizacional conlleva a la unión de varios aspectos, entre ellas el liderazgo, las creencias, la comunicación, etc. Por otra parte, también se conoce que es el conjunto de normas, valores y formas de pensar conglomerando de actitudes y conductas que caracterizan el diario vivir de los colaboradores dentro de la organización. La buena comunicación tiene que ir de la mano con el clima organizacional, ya que permitirá tener una buena relación entre los integrantes de una organización. Para poder elevar el grado de satisfacción en el trabajo, y por lo tanto su calidad y con ello mejorar el clima organizacional, se debe considerar la buena relación que debe existir entre los integrantes.

Según Alles (2007), menciona que, el clima organizacional se refiere al vínculo entre trabajadores y organización, por tal motivo tiene que ver con la cultura organizacional, en todos los aspectos para el logro de los objetivos de la empresa, donde existe buena comunicación y consideración por parte de los empleadores a sus colaboradores, al reconocer los logros individuales de los empleados, dándoles herramientas de trabajo adecuadas, un lugar de trabajo confortante y adecuado, esto genera satisfacción en el trabajador y su desempeño mejora.

Según Blanco (2007), menciona que, el clima organizacional está relacionado a la formación del individuo, donde le permite desarrollarse como persona en su campo profesional, eso depende de un ambiente adecuado, en donde cada miembro de la empresa se sienta a gusto consigo mismo y con sus compañeros y estos respeten la individualidad de cada empleado.

Luego de realizar un análisis minucioso sobre la teoría que plantean los autores Aguirre y Martínez (2012), Gaspar (2011), Alles (2007) y Blanco (2007), se decide tomar la teoría del autor Gaspar (2011), debido a que hace mención de que el clima organizacional será evaluado a través de cuatro factores importantes, La estructura, el comportamiento organizacional y finalmente las relaciones.

2.2.1.1. Importancia del clima organizacional.

Chiavenato (2009) El clima organizacional se desarrolla en las organizaciones en el ambiente he impacta en las personas y los grupos que actúan en las organizaciones, mostrando la interacción entre las personas y las organizaciones; el conocimiento del clima, a través de una retroalimentación adecuada, permite la toma de acciones correctivas en los casos necesarios, tanto estructurales al nivel de la organización como en cualquier subsistema de ésta, o de actuación de los directivos principales y demás jefes. Aquí radica

su importancia en que es indispensable conocer el grado de satisfacción de los colaboradores.

Brunet, (2011) menciona en la perspectiva global, el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, quienes debido a su naturaleza se transforman en elementos del clima, proporciona retroalimentación de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales y, permitiendo introducir cambios planificados en las actitudes y conductas de los miembros. (p.20)

La importancia se centra en posibilidad de analizar y diagnosticar el clima debido a tres razones:

- a) Evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.
- b) Iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones.

Seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir.

2.2.1.2. Categorías de la calidad de vida laboral.

Para el desarrollo de esta investigación se utilizó las dimensiones para la variable clima organizacional CO propuestas por Gaspar (2011), quien menciona que son:

Clima organizacional		
Estructura	Comportamiento Organizacional	Relaciones Interpersonales

Figura 1. Dimensiones del clima organizacional por Gaspar (2011)

2.2.1.3. Estructura.

Gaspar (2011) Hace referencia a la forma de como la organización esta normada, delimitada y estructurada de manera jerárquica para el cumplimiento de los objetivos y

metas de la organización. El tamaño de la organización, permitirá a que el trabajador se sienta cómodo para el desarrollo de sus actividades. La elección de personas idóneas para conformar la estructura jerárquica, es de mucha importancia, ya que ayudara a perseguir los objetivos de manera eficiente; menciona que existen algunos temas que afectan la estructura y son:

a. Estructura formal

Hace referencia a la estructura presentada en el organigrama, la misma que es la representación gráfica que sirve de base para que los integrantes de dicha organización sepan lo que deben hacer y a quien responder, así mismo les permitirá identificarse con su trabajo. La organización debe considerar a las personas idóneas en cada puesto, para de esa manera ayuden a perseguir las metas trazadas.

b. Estilo de dirección

A la hora de dirigir a los integrantes, se usan diferentes estilos de dirección, la cual es la forma en la cual una persona influye en los demás. Estos estilos ocasionan distintos climas positivos o negativos, estos pueden ser: Estilo Autocrático.- El jefe impone las reglas sin escuchar a los demás ocasionando un clima tenso - Estilo Paternalista.- El jefe se interesa por sus subordinados pero aun así es este quien toma las decisiones - Estilo Laissez faire.- el director no interviene en las decisiones, no motiva y no instruye, deja que sus trabajadores se desempeñen de manera libre, generando un clima de desconcierto - Estilo Democrático.- A pesar que es el jefe es quien toma la última decisión, invitan a otros miembros del equipo a contribuir con el proceso de toma de decisiones, ocasiona un clima agradable de trabajo - Estilo Institucional.- El jefe se adapta a la situación de trabajo, es buen comunicador, tolerante, con confianza en sus trabajadores que procura fomentar la participación y sabe recompensar el trabajo realizad.

c. Tamaño

Hace referencia a la cantidad de trabajadores que posee la organización. De alguna manera esto puede afectar el clima organizacional, si es que la empresa no cuenta con suficiente espacio, ya que de existir más integrantes laborando provocara que las personas se sientan incomodas y creara un clima hostil.

2.2.1.4. Comportamiento organizacional.

Gaspar (2011) “señala que es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relaciones con su trabajo”. Asimismo, intervine los siguientes indicadores:

a. Expectativas

Se debe generar expectativas en los integrantes de la organización para que tengan una mira hacia el futuro y se guíen en base a esto, así también puedan permanecer en la organización”.

b. Productividad

Se sabe que, si existe un clima organizacional favorable, existirá un buen comportamiento organizacional y por ende la productividad deberá de ser eficiente y alta”.

c. Motivaciones

La motivación es un factor muy importante dentro de una organización, que ayuda al personal a mejorar su desempeño laboral, de los cuales está compuesto por la motivación en la empresa, motivación en el trabajo, motivación económica, ambiente laboral, motivación intrínseca extrínseca, estos se detallaran en los párrafos siguientes”.

d. Actitudes y aptitudes

Es la capacidad que tiene una persona para realizar ciertas tareas o actividades con éxito, que es capaz de desarrollarse con los conocimientos y la práctica, generando un clima

competitivo, con deseo de superación por parte de la persona. Es por esto que, para analizar el clima organizacional, se debe partir primero por estudiar el comportamiento de cada una de las personas con las que se trabaja.

e. Estrés y tensiones

Hace referencia de que el trabajador sienta demasiada presión en su trabajo, que su esfuerzo no está siendo reconocido como debe de ser, generando un clima negativo. Muchas veces la acumulación de mucho trabajo genera el estrés, ocasionando que el trabajador no desempeñe su trabajo de manera eficiente.

2.2.1.5. Relaciones interpersonales.

Según Gaspar G. (2011) “es la percepción por parte de los miembros acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas o malas relaciones sociales, tanto entre jefes y subordinados o viceversa. En esta dimensión se consideran los siguientes indicadores según el autor”.

a. Compañerismo

La unión existente y el apoyo que se brindan entre los integrantes de la organización traerán como beneficio un ambiente cálido y fraternal, el mismo que es positivo para la consecución de las metas y los objetivos. El espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo muestra la buena relación dentro de la organización.

b. Conflictos interpersonales

La existencia de conflictos entre los integrantes de la organización, traerá como consecuencia un ambiente hostil que perjudicará en los cumplimientos de las metas. El sentimiento de que los miembros de la organización, tanto para como superior, aceptan o niegan las opiniones discrepantes y no teme enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan”.

c. Comunicación

Es el pilar para un buen clima organizacional, ya que de esta manera los integrantes de la organización incrementaran su nivel de confianza. La buena comunicación generara una buena relación entre los colaboradores, es por ello que la comunicación debe ser tomada en consideración por los directivos de la organización. Se debe buscar estrategias por las cuales los integrantes de la organización se puedan comunicar y comprender mejor”. Según (Gaspar, 2011). También menciona que, la comunicación es el proceso y el resultado de comunicar e informar, es dar a conocer, transmitir un mensaje a una persona, con un canal usando la palabra oral o escrita, social, por su parte, es aquello vinculado a la sociedad, es una comunidad de individuos que comparten tradiciones y costumbres y que tienen ciertos objetivos en común, el término asertividad según la “Real Academia Española (RAE)”, menciona que está relacionado a como sinónimo de afirmativo, el concepto de asertividad, de todos modos, es una estrategia de comunicación que nos permite decir las cosas sin ofender, de manera pasiva y sin agredir al receptor, esto tiene que ver con la inteligencia emocional del personal.

2.2.1.6. Tipos de clima organizacional.

Chiavenato (2009) menciona a los tipos de clima organizacional y se basa en Likert; quien menciona que para definir el tipo de clima organizacional intervienen variables: causales, intermedias y finales. La interacción de estas variables trae como consecuencia la determinación de los tipos de clima organizacional.

Tipos de clima organizacionales.

CLIMA AUTORITARIO-EXPLORADOR	CLIMA AUTORITARIO-PATERNALISTA	CLIMA PARTICIPATIVO-CONSULTIVO	CLIMA DE PARTICIPACIÓN EN GRUPOS
Compuesto por el sistema I.	Compuesto por el sistema II.	Compuesto por el sistema III.	Compuesto por el sistema IV.
La dirección no posee confianza en sus empleados.	Existe confianza entre la dirección y sus subordinados.	Existe confianza entre supervisores y subordinados.	Plena confianza en los empleados por parte de la dirección.
Se caracteriza por usar amenazas ocasionalmente recompensas.	Se utilizan recompensas y castigos como fuente de motivación.	Se satisfacen necesidades de prestigio y autoestima y utilizando recompensas y castigos sólo ocasionalmente.	Las motivación de los empleados se da por su participación, por implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento.
Decisiones y objetivos se toman únicamente por la alta gerencia.	La mayor parte de las decisiones la toman la alta gerencia, pero algunas se toman en niveles inferiores.	Se permite a los empleados tomar decisiones específicas.	La toma de decisiones está diseminada en toda la organización.
La comunicación y no existe más que en forma de directrices e instrucciones específicas. Comunicaciones Verticales.	Prevalecen comunicaciones y forma de control descendentes sobre ascendentes.	La comunicación es descendente, el control se delega de arriba hacia abajo.	Comunicación ascendente-descendente y lateral.

Fuente: Chiavenato (2009)

Ayoub (2011) manifiesta que bajo una base universal y normativa, Likert, exponente de la teoría del comportamiento considera que cada organización es diferente y por ello es necesario realizar de forma principal un análisis para poder identificar el tipo de organización para que posteriormente se determine qué tipo de dirección es la más indicada a utilizar. Por ello Likert (1981) aporta cuatro sistemas o estilos de gestión con los cuales pretendió demostrar que eleva la producción, reduce costos y genera mayores niveles de satisfacción.

a) Sistema I. Autoritario - explotador: Esta caracterizado porque la dirección no tiene confianza plena en sus colaboradores y las decisiones son tomadas en su mayoría por los altos mandos de la organización. Los empleados trabajan en torno a un clima de desconfianza, temor de castigos y amenazas, de inseguridad. La comunicación es sólo de forma descendente, es decir el empleado recibe órdenes o instrucciones específicas; no existe el trabajo en equipo.

b) *Sistema II. Paternalista – benevolente*: La administración es condescendiente con sus colaboradores, es decir, tiende a acomodarse a los gustos o propuestas de ellos. Así también, la motivación se da mediante recompensas, pero también con el temor y castigo. La administración confía en cierto modo en sus colaboradores, la información fluye hacia arriba, pero con ciertas restricciones, aunque la mayor parte de decisiones son tomadas por los niveles superiores de la organización; solo algunas en los niveles inferiores. También en este tipo de sistema se centraliza el control, pero en este sistema se presenta una mayor delegación con sus colaboradores. Por último, la percepción de los colaboradores se presume como estable, y sus necesidades cubiertas, mientras exista el respeto a las reglas de juego establecidas por la organización.

c) *Sistema III. Consultivo*: En el presente sistema existe un mayor grado de descentralización y delegación de cada decisión, es decir, las decisiones que generalmente son tomadas por los niveles superiores, también incluye a los colaboradores de los niveles medios e inferiores, para la toma de decisiones más específicas. Así también, la administración tiene cierta confianza con sus empleados, pero no completamente. El clima que caracteriza a este sistema es de confianza; la comunicación es descendente y ascendente; se busca el involucramiento; se utiliza la recompensa como una forma de motivación y los castigos ocasionalmente, así como también la búsqueda por resolver aquellas necesidades de prestigio y estima.

d) *Sistema IV. Participativo*: Éste es el sistema democrático más adecuado de gestión y está caracterizado por la descentralización en la toma de decisiones; es decir, siempre se obtiene de ellos ideas, opiniones y sugerencias. La confianza en cada uno de sus empleados es plena, la comunicación es ascendente, descendente, horizontal y transversal. Prima también la confianza, el total involucramiento con el trabajo y la organización. Los empleados están motivados por la participación. Existen relaciones de amistad y confianza

entre la administración y sus colaboradores. Por tales motivos, Likert considera este sistema como el promotor de los grupos altamente eficaces. También lo manifiesta como el sistema ideal en la cual se obtendrá un beneficio completo, siempre y cuando se realicen mediciones periódicas, ya que con ello se obtendrá un constante flujo de información en relación al comportamiento y resultados, lo que permitirá planificar otra vez y tomar mejores decisiones para la organización.

2.2.2. Desempeño laboral.

En tiempos modernos el “desempeño laboral” está relacionado al clima organizacional en el trabajo, esto quiere decir que depende de un ambiente laboral óptimo y adecuado en el centro de labores del colaborador, en el que espera que los problemas sean solucionados, exista una buena comunicación, pueda trabajar en equipo de manera adecuada, y por último la empresa tenga las herramientas necesarias para facilitar el desempeño laboral, entonces se puede decir que existe un desempeño laboral adecuado.

La revisión teórica de la variable desempeño laboral tiene como fundamento a Idalberto Chiavenato en su teoría propuesta en su obra *Gestión del Talento Humano*

Chiavenato (2009) Dice que desempeño laboral hace referencia al comportamiento del colaborador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos organizacionales por medio de su esfuerzo en el trabajo.

Pernía y Carrera, M. (2014) “señala que es el rendimiento laboral y la actuación que muestra el trabajador al ejecutar sus actividades y funciones principales que atribuye su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual favorece demostrar su profesionalidad”.

Según Delgado y Ena (2009), “hacen mención que, el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”.

Según Bohlander y Sherman (2001), “hacen mención que, rendimiento laboral nos referimos a estrategias, técnicas, conocimientos , y habilidades que el trabajador posee, de tal forma que esto contribuye a que el colaborador logre un mayor desempeño laboral siendo de mucho beneficio para la empresa, en el logro de sus objetivos”.

Luego de realizar un análisis minucioso sobre la teoría que plantean los autores Pernía y Carrera, (2014), Delgado y Ena (2009), Bohlander y Sherman (2001), “se decide tomar la teoría del autor Pernía y Carrera, (2014), debido a que hace mención de que el desempeño laboral será evaluado a través de tres factores indispensables, como son el rendimiento, comportamiento y las funciones”.

2.2.2.1.Importancia del desempeño laboral.

Chiavenato (2009) nos dice que el desempeño laboral tiene mucha importancia en conocer el rendimiento del trabajo en equipo y el trabajo del colaborador que es un componente fundamental para las empresas, porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia. El proceso abarca misión, visión, cultura organizacional y las competencias laborales de los cargos.

Pernía y Carrera, 2014 dicen que la importancia del grado de desempeño laboral radica en la implementación de nuevas políticas de compensación, mejora de las condiciones laborales, ayuda a tomar decisiones o de ubicación, permite establecer si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen conflictos laborales que perjudican al colaborador en el desempeño del cargo.

2.2.2.2. Objetivos del desempeño laboral.

Pernía y Carrera, 2014 dicen que es proporcionar al empleado de habilidades y capacidades que le permitan desenvolverse en su centro de labor. A fin de lograr el mismo los sistemas de evaluación deben estar directamente relacionados con el puesto, ser prácticas y confiables. No puede restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto del comportamiento funcional del subordinado, es necesario descender más profundamente localizar las causas y determinar perspectivas de común acuerdo con el evaluado.

2.2.2.3. Factores que influyen en el desempeño laboral.

Las organizaciones para ser competitivas, deben realizar esfuerzos permanentes a fin de convertir el potencial humano en personal con un buen desempeño laboral. Según el artículo Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores Nilcon (2012), los factores son los siguientes:

a) La motivación: la motivación por parte de la empresa, por parte del trabajador y la economía. El dinero es un factor que motiva a los trabajadores y hay que tenerlo muy en cuenta también si se trabaja por objetivos.

b) Adecuación: ambiente de trabajo: es muy importante sentirse cómodo en el lugar de trabajo ya que esto nos da mayores posibilidades de desempeñar nuestro trabajo correctamente. La adecuación del trabajador al puesto de trabajo consiste en incorporar en un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantías el puesto de trabajo y que además, esté motivada e interesada por las características del mismo.

c) Establecimiento de objetivos: el establecimiento de objetivos es una buena técnica para motivar a los empleados, ya que se establecen objetivos que se deben desarrollar en un

período de tiempo, tras el cual el trabajador se sentirá satisfecho de haber cumplido estos objetivos y retos.

d) Reconocimientos del trabajo: el reconocimiento del trabajo efectuado es una de las técnicas más importantes. Los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no lo reconoce. Esta situación puede desmotivar inmediatamente incluso al mejor de los trabajadores. Decir a un trabajador que está realizando bien su trabajo o mostrarle su satisfacción por ello no sólo no cuesta nada sino que además lo motiva en su puesto ya que se siente útil y valorado.

e) La participación del empleado: si el empleado participa en el control y planificación de sus tareas podrá sentirse con más confianza y también se encuentra que forma parte de la empresa. Además, quien mejor que el trabajador para planificarlo ya que es quien realiza el trabajo y por lo tanto quien puede proponer mejoras o modificaciones más eficaces.

f) La formación y desarrollo profesional: los trabajadores se sienten más motivados por su crecimiento personal y profesional, de manera que favorecer la formación es bueno para su rendimiento y es fundamental para prevenir riesgos de naturaleza psicosocial

2.2.2.4. Dimensiones del desempeño laboral.

Para el desarrollo de esta investigación se utilizarán las dimensiones para la variable desempeño laboral DL propuestas por Pernía y Carrera (2014), quienes mencionan que son:

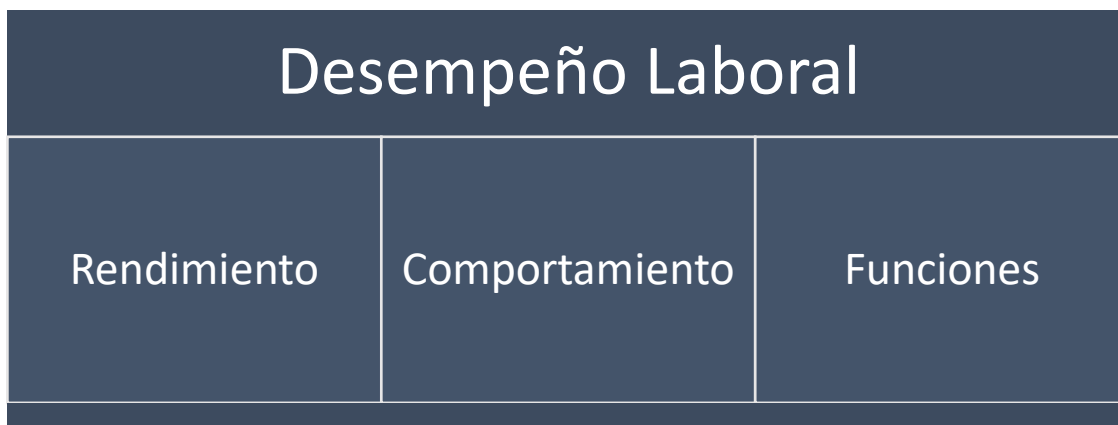


Figura 2. Desempeño laboral por Pernía y Carrera (2014)

2.2.2.4.1. Rendimiento.

Pernía y Carrera (2014) “señala que el grado de rendimiento laboral que manifiesta el colaborador frente a sus actividades, asimismo la eficiencia con que las ejecuta, para ello se estima la capacidad de resolución de problemas, el ausentismo, compromiso y trabajo en Equipo”.

a. *Trabajo en equipo:* Según Pernía y Carrera (2014) “Menciona que, el trabajo en equipo es la acción individual dirigida, que al tratar de conseguir objetivos compartidos, no pone en peligro la cooperación y con ello robustece la cohesión del equipo de trabajo, la cooperación se refiere al hecho de que cada miembro del equipo aporte todos los recursos personales para ayudar al logro del objetivo común de la organización, se denomina trabajo en equipo a la colaboración de personas en conjunto para alcanzar como resultado los objetivos determinados en la empresa”.

b. *Resolución de problemas:* Es la capacidad que presenta el colaborador para resolver aquellas deficiencias que se manifiestan diariamente en sus labores diarias. Para ello el colaborador debe hacer usos de recursos que contribuyan en el cumplimiento de las metas establecidas.

c. *Ausentismo*: Es el comportamiento que presenta el colaborador ante cumplimiento de sus funciones en el tiempo oportuno y establecido por la entidad pública, por ello el trabajador debe mostrar puntualidad y responsabilidad”.

d. *Compromiso*: Actúa sin necesidad de indicársele. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes. Tiene nuevas ideas, inicia la acción y muestra originalidad a la hora de hacer frente y manejar situaciones de trabajo. Puede trabajar independientemente.

2.2.2.4.2. *Comportamiento.*

Pernía y Carrera (2014) señala que son todas aquellas cualidades y comportamientos que manifiesta el colaborador frente a las funciones que se le ha sido atribuido. Entre ella se evalúa las habilidades, la actitud y satisfacción que presenta el trabajador.

a. *Satisfacción*: Es el grado de contentamiento que manifiesta el colaborador ante las actividades que se le ha atribuido, asimismo depende de los beneficios que este recibe para ejecutar eficientemente sus labores.

b. *Habilidades*: Son la calidad de los productos o servicios de cualquier empresa está sustentada en la capacidad de mantener operando establemente sus sistemas de trabajo y para poder lograrlo, se necesita contar con personas motivadas y capacitadas para desarrollar un buen trabajo.

c. *Actitud*: Habilidad para descentralizar actividades y decisiones y fomentar el trabajo en equipo.

2.2.2.4.3. *Funciones.*

Pernía y Carrera (2014) “señala que son aquellas actividades ejecutadas por los colaboradores, es decir debe desempeñarlos eficientemente, es por ello que el trabajador

debe mantener un conocimiento de sus labores, la capacidad de análisis. Con la finalidad de contribuir con el cumplimiento de los objetivos y metas”.

a. Capacidad de análisis: Procesos que utiliza el colaborador para ejecutar las actividades dispuestas en sus funciones.

b. Conocimiento del trabajo: Mide el grado de conocimiento y entendimiento del trabajo. Comprende los principios, conceptos, técnicas, requisitos, etc. necesario para desempeñar las tareas del puesto. Va por delante de las tendencias, evolución, mercados innovaciones del producto y/o nuevas ideas en el campo que pueden mejorar la capacidad para desempeñar el puesto.

2.3.Marco filosófico

La presente investigación es desarrollada bajo un contexto bíblico filosófico y como soporte a esto se presenta los siguientes extractos.

2.3.1. Cosmovisión bíblica.

Reina y Valera (1960) mencionan en primera de Pedro capítulo cuatro versículos diez “Cada uno según el don que ha recibido, minístrelo a los otros, como buenos administradores de la multiforme gracia de Dios" (p.1076). Es un privilegio ser parte de la creación de Dios, el simple hecho de ser creados a imagen y semejanza, es una gran bendición, sobre todo dotados con dones y talentos para honrar a nuestra sociedad.

Reina y Valera (1960) mencionan que a través de la palabra de Dios menciona en primera carta a los corintios capítulos cuatro versículos uno y dos “Así, pues, téngannos los hombres por servidores de Cristo, y administradores de los misterios de Dios. Ahora bien, se requiere de los administradores, que cada uno sea hallado fiel” (p.1004). Nos amonesta que seamos

buenos administradores, que estemos presto a su servicio reflejando siempre la cordialidad, empatía y la cooperación con nuestros amigos en el entorno.

De Reyna y De Valera (1960) indican romanos capítulo doce versículos cinco y seis "Así nosotros, siendo muchos, somos un cuerpo en Cristo, y todos miembros los unos de los otros. De manera que, teniendo diferentes dones, según la gracia que nos es dada, si el de profecía, úsese conforme a la medida de la fe" (p.998). A través de los años el mundo empresarial jira en de manera sistematizada, siendo cada puesto o área como un engranaje integrado para que todo funcione en torno a procedimientos.

Reina y De Valera, (1960) mencionan en éxodo capítulo ocho versículos veintiuno y veintidós "Además escoge tú de entre todo el pueblo varones de virtud, temerosos de Dios, varones de verdad, que aborrezcan la avaricia; y ponlos sobre el pueblo por jefes de millares, de centenas, de cincuenta y de diez. Ellos juzgarán al pueblo en todo tiempo; y todo asunto grave lo traerán a ti, y ellos juzgarán todo asunto pequeño. Así aliviarás la carga de sobre ti, y la llevarán ellos contigo" (p. 73). La historia de Moisés señala reflejo de valentía y liderazgo, sobre todo cuando tenía que dirigir al pueblo de Israel. En esta escena de la biblia nos enseña acerca de la organización de personas, como Jetro suegro de Moisés ve que el su yerno no se abastecía para atender las quejas y reclamos entre otras aportaciones que tenía el pueblo para hacer llegar al líder, entonces ordena que se puedan agrupar y cada grupo pueda tener su líder para que a través de ellos fácilmente la comunicación fluya de manera adecuada.

2.3.2. Cosmovisión filosófica.

De White (1940) aporta "Dios ha confiado a los hombres talentos: un intelecto donde se originan las ideas, un corazón para que sea el asiento de su trono, los afectos para que se fluyan como bendiciones para otros, una conciencia para que convenza el pecado. Cada uno ha

recibido algo del maestro, y cada uno debe hacer su parte para satisfacer las necesidades de la obra de Dios”

De White (1979) aporta “Dios ha confiado a los hombres talentos: un intelecto donde se originan las ideas, un corazón para que sea el asiento de su trono, los afectos para que se fluyan como bendiciones para otros, una conciencia para que convenza el pecado. Cada uno ha recibido algo del maestro, y cada uno debe hacer su parte para satisfacer las necesidades de la obra de Dios” (p.74). El consejo que recibimos es que en nuestra remuneración que se debe ganar debe ser de acuerdo al rendimiento y la disponibilidad de tiempo que brindamos al trabajo y la capacidad que tenemos para hacer crecer a la empresa.

De White (1957) menciona “El Señor desea tener hombres inteligentes conectados con su carga, hombres calificados para ocupar diversas posiciones de confianza en nuestras asociaciones e instituciones. Se necesita especialmente administradores consagrados, personas que mesclen los principios de la verdad con cada transacción comercial. Los que se encargan de los asuntos financieros no deben asumir otras responsabilidades, obligaciones que serias incapaces de atender” (p.234).

De White (1940) menciona “Quienes realmente sienten interés en la causa de Dios y están dispuestos averiguar algo para su adelantamiento, encontraran que es una inversión infalible y segura. Algunos tendrán cien veces tanto en esta vida y en el mundo venidero la vida eterna. Pero no todos recibirán cien veces tanto en esta vida, porque no podrán soportar, si se les confiara mucho, llegarían a ser mayordomos imprudentes” (p.246).

2.4.Marco Conceptual

Clima organizacional

El clima organizacional comprende relaciones los cuales se llevan a cabo entre distintos factores de la empresa llegando a constituir el ambiente donde los colaboradores desarrollan

actividades que les han sido encomendadas, asimismo, el clima organizacional puede ser un vínculo o bien representar un obstáculo en la empresa, dentro de los cuales se ven involucrados los factores internos y externos.

Desempeño laboral

El desempeño laboral no es más que el rendimiento laboral y sobre todo la actuación que pueda manifestar el colaborador al ejecutar las funciones que le han sido encomendadas, el cual permite demostrar su idoneidad”.

Aptitud

Es el carácter o conjunto de condiciones que hacen a un individuo sea capaz de hacer una función o trabajo determinado, es la capacidad de una persona para realizar adecuadamente una tarea, la aptitud está el grado de inteligencia y las habilidades para hacer una tarea determinada, es decir la adquisición de nuevas habilidades del proceso de aprendizaje continuo.

Ambiente laboral

Se puede decir que es el lugar donde un grupo de personas realizan una cierta actividad en común, es decir son las condiciones o circunstancias físicas, sociales, económicas, culturales, de un lugar, de una reunión, de un grupo, de una colectividad empresarial en conjunto.

Ansiedad

Es una enfermedad creada por las circunstancias de la vida, es decir es un estado emocional de sentirse angustiado y desesperado por problemas que estas pueden ocasionar, ya sea por causas no conocidas a nivel consciente según sea el caso, la ansiedad puede afectar a personas de todas las edades esto puede darse por problemas familiares o por mucho trabajo.

Autoestima

Es la valoración generalmente positiva de sí mismo, es cuanto uno se ama y creer que eres importante y útil en la sociedad.

Capacitación

Cuando mencionamos de capacitación nos referimos al entrenamiento que recibe una persona para mejorar sus destrezas y habilidades, estas permiten mejorar las competencias del empleado o individuo, es decir con un personal capacitado el desempeño es mejor y el resultado de las funciones dentro de la empresa van a tener éxito.

Comunicación

Al mencionar de comunicación es el accionar o efectuar comunicar o comunicarse un mensaje a otro individuo, es decir es el trato o la forma de transmitir señales a través de un código de la persona quien lo dice (emisor) a la persona quien recibe el mensaje receptor.

Estrés

Está relacionado a la tensión, esto quiere decir que una persona se siente tensionado y agobiado por circunstancias, por ende afecta la salud mental física espiritual y social del individuo en la empresa.

Ética:

La ética está enfocado en lo racional, el deber, la moral, la virtud, la felicidad, el buen vivir, donde se requiere la reflexión y argumentación o conciencia para que esto sea un estilo de vida en la persona.

Liderazgo:

Está enfocado en hacer que una empresa se posicione en el mercado, con un servicio o producto en un determinado sector económico, además convirtiéndose en una empresa que ofrece un clima organizacional en condiciones o niveles óptimos.

Normas Legales:

Cuando hablamos de normas legales nos referimos los lineamientos legales y normas reglamentarias que se usan en la empresa para lograr un mejor desempeño en el trabajo y establecer sanciones si es el caso.

Capítulo III

Diseño metodológico

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo es básica, pues tiene como fin crear un cuerpo de conocimiento teórico, sin preocuparse de su aplicación práctica. Se orienta a conocer y persigue la resolución de problemas amplios y de validez general. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014)

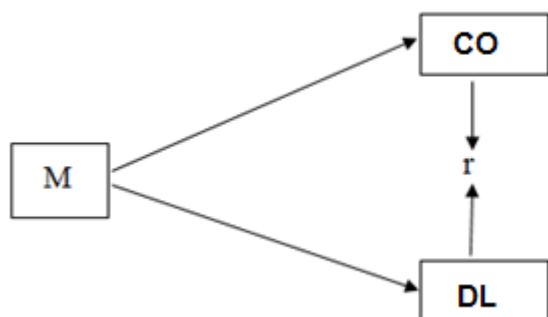
Descriptivo, porque el propósito es describir como se manifiesta el problema de investigación. La descripción del caso está referida a como se encuentra en el momento de investigación. Por otra parte, también conlleva a analizar y medir la información recopilada de manera independiente las variables de estudio.

Correlacional, porque tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos variables que se pretende estudiar, para determinar si están o no relacionadas con los mismos sujetos y después se analiza la correlación. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

3.2.Diseño metodológico

El diseño de investigación es No Experimental.

La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es una investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Una investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).



Donde:

M = Muestra

CO = Observación de la variable clima organizacional

DL = Observación de la variable desempeño laboral

r = Correlación entre CO y DL

3.3. Hipótesis

3.3.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019.

3.3.2. Hipótesis específicas

- a) Existe una relación significativa entre estructura y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019.
- b) Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019.
- c) Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019.

3.4.Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables.

Título	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría	Fuente de Información
"Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019"	Clima Organizacional	Estructura	Estructura formal	Ítem 1-3	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio
			Estilo de dirección	Ítem 4-6		
			Tamaño	Ítem 7-9		
		Comportamiento organizacional	Expectativas	Ítem 10-12		
			Productividad	Ítem 13-15		
			Motivaciones	Ítem 16-18		
			Actitudes y aptitudes	Ítem 19-21		
		Relaciones interpersonales	Estrés y tenciones	Ítem 22-24		
			Compañerismo	Ítem 25-27		
			Conflictos interpersonales	Ítem 28-30		
	Desempeño laboral	Rendimiento	Comunicación	Ítem 31-33		
			Trabajo en equipo	Ítem 1-4		
			Resolución de problemas	Ítem 5-8		
			Ausentismo	Ítem 9-12		
			Compromiso	Ítem 13-16		
		Comportamiento	Actitud	Ítem 17-20		
			Satisfacción	Ítem 21-24		
			Habilidades	Ítem 25-28		
		Funciones	Capacidad de análisis	Ítem 29-32		
			Conocimiento del trabajo	Ítem 33-36		

3.5.Población y muestra

3.5.1. Población.

La unidad de observación serán los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio. Población que está compuesta por hombres y mujeres que laboran en dicha institución de las diferentes edades, grado de instrucción, estado civil, experiencia laboral entre otros. Siendo así un total de 83 personas.

3.5.2. Muestra.

La muestra será el 100%, de la población al cual aplicaremos la encuesta, siendo un total de 83 personas.

3.6.Plan de procesamiento de datos

3.6.1. Diseño del instrumento de investigación

Se utilizó el cuestionario de preguntas de Gaspar (2011) para medir Clima Organizacional con 33 ítems y el cuestionario de (Pernía y Carrera, 2014) para medir el desempeño laboral con 36 ítems.

Tabla 2. Validez según juicio de expertos

Nombre del experto	Grado académico	Año de experiencia	Título profesional	Institución que labora
Renzo Carranza Esteban	Magíster	9 años	Psicólogo	UPeU
Avelino Villafuerte De la Cruz	Doctor Maestro	17 años 4 años	Contador	UPeU
Regner Nicolás Castillo Salazar				UPeU

Fuente: Elaboración propia

Los tres jurados evaluaron la congruencia, consistencia del instrumento.

3.6.2. Técnicas de recolección de datos.

En esta fase de la investigación daremos tiempo durante 7 días para ir a encuestar a los 83 colaboradores en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Japelacio, para recolectar la información se acudirá en horario donde no se interrumpa sus labores.

3.6.3. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Luego de haber encuestado y recolectado los datos, se procederá a evaluar cada uno de los cuestionarios aplicados tanto para CO como también para el DL. Seguidamente se ingresará los datos al programa SPSS versión 20 con el objetivo de obtener datos estadísticos, los cuales nos permitirá hacer un mejor análisis de información e interpretación para una mejor descripción de cada ítem o variable.

Capítulo IV

Resultados y discusiones

4.1 Fiabilidad del instrumento

Tabla 2. Fiabilidad de Alfa de Cronbach del instrumento

Instrumento	Alfa de Cronbach	Ítems
Instrumento general	,887	72
Clima organizacional	,827	36
Desempeño laboral	,813	36

Fuente: Elaboración propia

El alfa de Cronbach del instrumento de recolección de datos tuvo un valor de 0,887 lo cual es bueno según criterio general, George y Mallery (2003, p. 231).

4.2 Información socio demográfica

Tabla 3. Análisis sociodemográfico.

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	27	32.5%
	Femenino	56	67.5%
	Total	83	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4 se observa el género de los colaboradores de municipalidad, donde se determina que del 100% de encuestados el 32.5% son del género femenino y el 67.5% son masculinos.

4.3 Prueba de Normalidad

Tabla 4. Prueba de normalidad –Kolmogorov-Smirnov.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístic o	gl	Sig.	Estadístic o	gl	Sig.
Clima laboral	,454	83	,000	,518	83	,000
Estructura	,366	83	,000	,727	83	,000
Comportamiento organizacional	,427	83	,000	,623	83	,000
Relaciones interpersonales	,340	83	,000	,782	83	,000
Desempeño laboral	,537	83	,000	,283	83	,000
Rendimiento	,397	83	,000	,652	83	,000
Comportamiento	,408	83	,000	,674	83	,000
Funciones	,306	83	,000	,784	83	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.4 Tablas cruzadas

Tabla 5. Instrumento de calidad de vida en el trabajo*Género

		Género					
		Masculino		Femenino		Total	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Clima organizacional	Malo	13	15.7%	6	7.2%	19	22.9%
	Bueno	43	51.8%	21	25.3%	64	77.1%
	Total	56	67.5%	27	32.5%	83	100%
Estructura	Malo	13	15.7%	4	4.8%	17	20.5%
	Bueno	43	51.8%	23	27.7%	66	79.5%
	Total	56	67.5%	27	32.5%	83	100%
Comportamiento organizacional	Malo	19	22.9%	7	8.4%	26	31.3%
	Bueno	37	44.6%	20	24.1%	57	68.7%
	Total	56	67.5%	27	32.5%	83	100%
Relaciones interpersonales	Malo	26	31.3%	14	16.9%	40	48.2%
	Bueno	30	36.1%	13	15.7%	43	51.8%
	Total	56	67.5%	27	32.5%	83	100%
Desempeño laboral	Malo	2	2.4%	1	1.2%	3	3.6%
	Bueno	54	65.1%	26	31.3%	80	96.4%
	Total	56	67.5%	27	32.5%	83	100%
Rendimiento	Malo	9	10.8%	5	6%	14	16.9%
	Bueno	47	56.6%	22	26.5%	69	83.1%
	Total	56	67.5%	27	32.5%	83	100%
Comportamiento	Malo	3	3.6%	3	3.6%	6	7.2%
	Bueno	53	63.9%	24	28.9%	77	92.8%

Funciones	Total	56	67.5%	27	32.5%	83	100%
	Malo	12	14.5%	3	3.6%	15	18.1%
	Bueno	43	51.8%	24	28.9%	67	80.7%
	Total	56	67.5%	27	32.5%	83	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 6 se puede apreciar la diferencia en cuanto al género: Para clima organizacional en el trabajo el género masculino califica con 51.8% como Bueno y con 15.7% como medio, el género femenino califica con 25.3% como bueno y 7.2% como malo. Para Estructura para el trabajo el género masculino califica con 51.8% como bueno, con 15.7% como malo, mientras tanto el género femenino califica como bueno con un 27.7%, como medio con un 4.8%. Para comportamiento organizacional el género masculino califica como bueno con un 44.6%, con 22.9% como malo; mientras tanto el género femenino califica como bueno con un 24.1%, como malo con un 8.4. Para relaciones interpersonales el género masculino califica con 36.1% como bueno, con 31,3% como medio; mientras tanto el género femenino califica con 15.7% como bueno, con 16.9% como medio. Para desempeño laboral el género masculino califica como bueno con 65.1%, con 2.4% como malo; mientras tanto el género femenino califica como bueno con un 31.3%, como malo con un 1.2%. Para rendimiento logrado a través del trabajo el género masculino califica como bueno con un 56.6% y el género femenino califica con 26.5%. Para el comportamiento del trabajador el género masculino califica como bueno con un 63.9% y el género femenino con 28.9%. Para funciones el género masculino califica como bueno con 51.8% y el género femenino califica con 28.9%.

4.5 Hipótesis general

H0: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio.

H1: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio.

Regla de decisión

-Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

-Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1).

Tabla 6. Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral.

Clima organizacional	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	p-valor	n
	0,515**	.000	83

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 7 se puede apreciar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral mediante el estadístico Rho de Spearman el resultado es 0,515, el cual nos indica que existe correlación positiva moderada con un p-valor de .000, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa que nos indica que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio H_1 , Es decir, a mejor clima laboral mayor será el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio.

4.6 Hipótesis específica 1

H0: No existe una relación significativa entre estructura y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad Distrital de Jepelacio.

H1: Existe una relación significativa entre estructura y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad Distrital de Jepelacio.

Regla de decisión

-Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

-Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1).

Tabla 7. Correlación entre estructura y desempeño laboral.

Estructura	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	p-valor	n
	0,149**	.178	83

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 8 se puede apreciar la relación que existe entre estructura y el desempeño laboral el estadístico Rho de Spearman el resultado es 0,149 el cual nos indica que existe correlación positiva muy baja con un p-valor de 0.178, por lo tanto se acepta la hipótesis nula H_0 que nos indica no existe una relación significativa entre estructura y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad Distrital de Jepelacio. Es decir, la estructura de la municipalidad no contribuye a un mejor desempeño laboral de los colaboradores.

4.7 Hipótesis específica 2

H0: No relación significativa entre comportamiento organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad Distrital de Jepelacio.

H1: Existe relación significativa entre comportamiento organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad Distrital de Jepelacio.

Regla de decisión

-Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

-Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1).

Tabla 8. Correlación del comportamiento organizacional y desempeño laboral.

Comportamiento organizacional	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	p-valor	n
	0,443**	.000	83

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 9 se puede apreciar la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral mediante el estadístico Rho de Spearman el resultado es 0,443 el cual nos indica que existe correlación positiva moderada con un p-valor de .000, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 que nos dice que existe relación significativa entre comportamiento organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad Distrital de Jepelacio. Es decir, a mejor comportamiento organizacional mayor será el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad.

4.8 Hipótesis específica 3

H0: No relación significativa entre relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad Distrital de Jepelacio.

H1: Existe relación significativa entre relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad Distrital de Jepelacio.

Regla de decisión

-Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

-Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1).

Tabla 9. Correlación entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral.

Relaciones interpersonales	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	p-valor	n
	0,373**	.001	83

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 9 se puede apreciar la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral mediante el estadístico Rho de Spearman el resultado es 0,373 el cual nos indica que existe correlación positiva baja con un p-valor de .001, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa que nos dice que existe relación significativa entre relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad Distrital de Jepelacio. Es decir, a mejores relaciones interpersonales mayor será el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad.

4.9 Discusiones

En esta investigación nos centramos en Determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, para esta investigación utilizamos una encuesta que nos permitió evaluarlos.

Luego del análisis de los resultados se llegó a la conclusión según el análisis estadístico Rho de Spearman el resultado es 0,373 el cual nos indica que existe correlación positiva baja con un p-valor de .001, que nos indica que existe relación significativa entre relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad Distrital de Jepelacio; corroborando a la investigación desarrollada por Cotrina (2015), quien desarrolló una investigación titulada “Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo”, la cual tuvo por objetivo principal determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, siendo la población de estudio de 102 trabajadores de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, asimismo cabe mencionar que el diseño de la investigación es explicativa de tipo deductivo inductivo, los resultados fueron que el clima organizacional influye en el desempeño laboral.

Así como también lo corrobora Urcia (2016), quien desarrolló una investigación titulada “Influencia del clima organizacional en la mejora del compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo 2015”. La cual tuvo por objetivo principal determinar la influencia del clima organizacional en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo”, siendo la población de estudio de 191 trabajadores de la Municipalidad de Pacasmayo, asimismo cabe mencionar que el diseño de la investigación es no experimental – transaccional - Descriptivo de tipo deductivo inductivo, los resultados fueron los siguientes, la correlación de Pearson tiene un significancia bilateral de $r= 0.477$ entre clima organizacional y compromiso organizacional; la cual indica

que existe influencia en el compromiso organizacional por el clima laboral de los colaboradores; como podemos apreciar estos autores corroboran el resultado de nuestra investigación.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

Las siguientes conclusiones son como resultado de las contrastación de las hipótesis y en cumplimiento a los objetivos trazados por la presente investigación.

Como conclusión general, respecto al objetivo general que fue determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019; se llegó a determinar que la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral mediante el estadístico Rho de Spearman el resultado es 0,515, el cual nos indica que existe correlación positiva moderada con un p-valor de .000, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, Es decir, a mejor clima laboral mayor será el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio.

La siguiente conclusión es respecto al objetivo específico uno que fue determinar la relación que existe entre estructura y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019 ; se llegó a la conclusión que la relación que existe entre estructura y el desempeño laboral el estadístico Rho de Spearman el resultado es 0,149 el cual nos indica que existe correlación positiva muy baja con un p-valor de 0.178, por lo tanto se acepta la hipótesis nula H_0 que nos indica no existe una relación significativa entre estructura y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad Distrital de Jepelacio. Es decir, la estructura de la municipalidad no contribuye a un mejor desempeño laboral de los colaboradores.

La siguiente conclusión es respecto al objetivo específico dos que fue determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019; se llegó a la conclusión que la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral mediante el estadístico Rho de Spearman el resultado es 0,443 el cual nos indica que existe correlación positiva moderada con un p-valor de .000, por lo tanto, existe relación significativa entre comportamiento organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad Distrital de Jepelacio. Es decir, a mejor comportamiento organizacional mayor será el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad.

La siguiente conclusión es respecto al objetivo específico tres que fue determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019; se llegó a la conclusión que la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral mediante el estadístico Rho de Spearman el resultado es 0,373 el cual nos indica que existe correlación positiva baja con un p-valor de .001, por lo tanto, existe relación significativa entre relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad Distrital de Jepelacio. Es decir, a mejores relaciones interpersonales mayor será el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad.

5.2 Recomendaciones

Respecto a los resultados obtenidos planteamos las siguientes recomendaciones para que tengan en cuenta los encargados de la gestión de la Municipalidad Distrital de Jepelacio.

Teniendo en cuenta los resultados del objetivo general que demuestran que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral; se sugiere realizar actividades que propicien un buen clima organizacional como por ejemplo: reuniones periódicas con temas diferentes al ámbito laboral, encuentros deportivos, reuniones en la que participen los familiares de los colaboradores, entre otras; si se logra un buen clima organizacional se logrará un buen desempeño laboral.

Teniendo en cuenta los resultados del objetivo específico uno que dice no existe una relación significativa entre estructura y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad Distrital de Jepelacio, se recomienda en base a la teoría, la cual nos indica que la estructura organizacional es fundamental para el buen funcionamiento de la organización y la división del trabajo, se recomienda tener en cuenta el fundamentar la estructura para el buen desarrollo de las actividades.

Teniendo en cuenta los resultados respecto al objetivo dos que muestra que existe relación significativa entre comportamiento organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad Distrital de Jepelacio, se recomienda propiciar actividades para propiciar comunicación efectiva, motivación, e incentivos; lo cual nos proporciona un buen comportamiento organizacional y esto a su vez se verá reflejado en el desempeño laboral.

Teniendo en cuenta los resultados respecto al objetivo tres el que muestra que existe relación significativa entre relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad Distrital de Jepelacio, se recomienda, desarrollar actividades para afirmar las relaciones interpersonales entre colaboradores, esto dará como resultado aumento de productividad.

A otros investigadores, correlacionar las variables en estudio con otras variables que tengan incidencia o desarrollar investigaciones propositivas en base a los resultados de esta.

Referencias

- Aguirre S y Martínez L. (2012) Clima organizacional, rendimiento y rentabilidad de una organización
- Alles, M. (2007). Dirección estratégica de recursos humanos 2da ed. Editorial Granica. Argentina.
- Ayoub, K (2011). Essays in the Theory of Risk Bearing. Edición: 3era, pp. 90-133. Chicago: Markham Publishing Co.
- Bohlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2001). Administración de Recursos Humanos 12va ed. International Thomson Editores. México.
- Blanco, A. (2007). Trabajadores Competentes. Editorial ESIC. España.
- Conde, M. y Coronado, M. (2016). Diagnóstico del clima organizacional de una institución pública. Caso estudio: la ilustre municipalidad de Valdivia. Universidad Austral De Chile. Chile.
- Cotrina C. (2015). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo. Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano 3ra ed. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. 8va ed. Editorial Mac Graw Hill. México.
- Delgado, S., y Ena, B. (2009). Recursos Humanos 4ta ed. Editorial Mc Graw Hill Ojo. España.
- De White, E. (1998). Testimonios para la iglesia -T7. Florida : Gema Editores .
- De White, E. (1940). Consejos sobre mayordomía cristiana . Florida : Asociacion Casa Editora Sudamericana.
- De White, E. (1957). Administracion eficaz. Florida: Asociación casa Editora Sudamericana.
- De White, E. (1979). Consejos sobre mayordomía cristiana . Florida : Asociacion Casa Editora Sudamericana.

- Gaspar G. (2011) “Manual de Recursos Humanos” (1ªEd). España Publicado por Editorial UOC. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Hernandez, Fernandez & Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. Mexico DF
- Herrán M. y Pérez S. (2014), El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha. Universidad Central del Ecuador.
- La Santa Biblia _ Reina Valera (1960)
- Likert, R. (1981). El clima organizacional de Likert. En Gan, F. y Berbel, G. Manual de Recursos Humanos 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Barcelona: Editorial UOC. (p.195).
- Oscoco, H. (2014). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014. Universidad Nacional José María Arguedas. Perú.
- Pernía, K. Y Carrera, M. (2014). Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramático. (1º Ed). Mexico: EAE
- Peña, M. C., Díaz, G., & Carrillo, A. (2015). Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en Una Pequeña Empresa Familiar. Revista Internacional Administracion & Finanzas, 37-50.
- Szeinman, P. (2015). Los CEO en Perú ya ven al clima organizacional como una variable intangible del negocio. Obtenido de <http://gestion.pe/empleo-management/ceo-peru-ya-ven-al-clima-organizacionan-como-variable-intangible-negocio-2142063>

- Torres Pacheco , E., & Zegarra Ugarte , S. J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. Redalyc.org, 5-14.
- Urcia G. (2016). Influencia del clima organizacional en la mejora del compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo 2015. Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
- Vargas, J. (2010). Propuesta de mejoramiento del clima laboral de la alcaldía de Santa Rosa de Cabal. Universidad Tecnológica de Pereira. Colombia.
- Villatoro, Y. (2015). Evaluación del clima organizacional en la municipalidad de Malacatancito Huehuetenango. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Williams, L. V. (2013). Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia Pública. Universidad Autónoma de Nuevo León. México.
- Zapana, G. A. y Cutisaca, D.C. (2017). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de transportes comunicaciones vivienda y construcción – Puno 2015. Universidad Nacional del Altiplano. Perú.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLÓGIA
	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	Diseño de investigación
"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JEPELACIO, AÑO 2019"	¿Qué relación existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019?	Establecer la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019.	Existe una relación significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019.	Clima organizacional	Está basada en un estudio de carácter no experimental, transversal.
	problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2	Tipo de estudio
	a) ¿Qué relación existe entre la estructura y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019?	a) Establecer la relación que existe entre estructura y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019.	a) Existe una relación significativa entre estructura y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019.	Desempeño Laboral	Corresponde a una investigación de tipo Correlacional
	b) ¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019?	b) Establecer la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019.	b) Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019.		
c) ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019?	c) Establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019.	c) Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019.			

Anexo 2. Matriz instrumental.

Título	Variables	Dimensiones	Indicadores	Fuente de información	Instrumentos	Valoración estadística
“Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad Distrital de Jepelacio, 2019”	Clima Organizacional	Estructura	Estructura formal Estilo de dirección Tamaño	Municipalidad Distrital de Jepelacio, 2019.	Cuestionario de preguntas: Gaspar (2011) Fiabilidad alpha de Cronbach 0.943	Correlación de Rho Serman
		Comportamiento organizacional	Expectativas Productividad Motivaciones Actitudes y aptitudes Estrés y tenciones Compañerismo			
		Relaciones interpersonales	Conflictos interpersonales Comunicación Trabajo en equipo Resolución de problemas			
	Desempeño laboral	Rendimiento	Ausentismo Compromiso Actitud		Cuestionario de preguntas: (Pernía y Carrera, 2014). Fiabilidad alpha de Cronbach de 0.930	
		Comportamiento	Satisfacción Habilidades			
		Funciones	Capacidad de análisis Conocimiento del trabajo			

ENCUESTA
UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Buen día, reciba un cordial saludo, soy egresado de la carrera de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Peruana Unión. Estoy realizando una investigación de campo, para el desarrollo de mi tesis; y solicito de su valiosa colaboración y honestidad para contestar la siguiente encuesta, la cual tiene como objetivo diagnosticar la situación actual sobre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad Distrital de Jepelacio

Marque con una x su respuesta:

Sexo:

Femenino (1) Masculino (2)

ESCALA DE CALIFICACIÓN

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

“CLIMA ORGANIZACIONAL”

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: ESTRUCTURA					
	Estructura Formal					
1	Existe una clara visión de las funciones que debe realizar.					
2	Existe un organigrama que permite distinguir las funciones de los trabajadores.					
3	Existe una jerarquía organizacional que permite identificar el puesto de trabajo de cada uno de los colaboradores, objeto en estudio.					
	Estilo de Dirección					
4	El jefe impone las reglas escuchando las opiniones de los demás trabajadores.					
5	El jefe escucha las opiniones de los trabajadores antes de tomar una decisión.					
6	El jefe es tolerante y un buen comunicador, que brinda confianza a sus trabajadores.					
	Tamaño					
7	Cuenta con espacio suficiente y cómodo para hacer su trabajo en forma adecuada.					
8	Su ambiente de trabajo está libre de hostilidad.					
9	Se siente satisfecho en el ambiente donde trabaja.					
	DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
	Expectativas					
10	Hay suficientes oportunidades de carrera y mejoramiento profesional en la Municipalidad Distrital de Japelacio, objeto en estudio.					
11	Tienes mejores oportunidades de obtener nuevos conocimientos y habilidades.					
12	Los programas de entrenamiento y desarrollo disponibles en la Municipalidad Distrital de Japelacio son efectivos.					
	Productividad					
13	Los trabajadores aportan en el proceso de planificación y organización en las áreas de trabajo que desempeñan.					
14	Los trabajadores aportan ideas para mejorar sus trabajos y así generar más productividad.					
15	Los trabajadores se alientan a buscar nuevas formas de resolver los problemas que puede existir dentro de las actividades para mejorar la productividad.					
	Motivaciones					

16	Las condiciones de trabajo son buenas que permite con el desarrollo de las actividades.					
17	Los jefes reconocen los trabajos valiosos de los trabajadores.					
18	Existen normas y valores que favorecen en la organización del trabajo.					
	Actitudes y aptitudes					
19	Los trabajadores se encuentran en la capacidad para realizar cualquier trabajo encomendado.					
20	Los trabajadores son competitivos en las diferentes actividades o labores que realizan.					
21	Los trabajos realizados contribuyeron al logro de los objetivos de la institución.					
	Estrés y tenciones					
22	La presión que tienen los trabajadores para la ejecución de sus actividades es recompensada por parte de su jefe inmediato.					
23	Los trabajadores tienen el tiempo suficiente para poder terminar con el trabajo encomendado.					
24	El jefe o compañeros de trabajo reconocen y valoran el esfuerzo de sus logros obtenidos.					
	DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES	1	2	3	4	5
	Compañerismo					
25	Con que frecuencia sus compañeros de trabajo se muestran colaboradores con sus compañeros que recién ingresan a laborar.					
26	Con que frecuencia dentro de la sede se premian los logros alcanzados por los trabajadores de una misma área de trabajo.					
27	Con que frecuencia se realizan actividades de proyección social con todos los trabajadores judiciales.					
	Conflicto interpersonales o interdepartamentales					
28	Los conflictos existentes entre las diferentes áreas o departamentos de la institución son evitados por los jefes de área.					
29	Existe cooperación y el apoyo entre los servidores de las diferentes áreas o departamentos de la institución, objeto en investigación.					
30	Utilizan y analizan métodos sistemáticos para encontrar las soluciones a los diferentes problemas que pueden existir dentro de la institución.					
	Comunicación					
31	Recibe en forma oportuna la información que requiere para la ejecución de su trabajo.					
32	Están establecidos los canales de comunicación entre los jefes y subordinados de las diferentes áreas de la institución.					
33	Existe una buena comunicación entre los compañeros de la institución.					
	DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: RENDIMIENTO					
	Trabajo en equipo					

1	El personal de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, no tiene dificultades para trabajar en equipo.					
2	El colaborador muestra su liderazgo en el desarrollo de sus actividades.					
3	Considero que el colaborador propone estrategias para alcanzar los objetivos en un menor tiempo.					
4	El resultado alcanzado por el colaborador es más eficiente cuando trabajan en conjunto.					
	Resolución de problemas					
5	El colaborador tiene la capacidad para dar solución a un problema existente.					
6	El personal de Municipalidad Distrital de Jepelacio, soluciona conflictos de manera rápida y oportuna.					
7	El personal de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros.					
8	El personal de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.					
	Ausentismo					
9	El personal de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, constantemente llega tarde a su centro de labor.					
10	El colaborador no presenta a tiempo sus informes de avance.					
11	El colaborador justifica sus constantes retrasos a su centro de trabajo.					
12	Se cuenta con el personal para la toma de decisiones dentro del área.					
	Compromiso					
13	Considero que el personal se siente identificado con la organización.					
14	El personal de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, se queda más tiempo en lo establecido para cumplir con sus responsabilidades.					
15	El personal de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, no tiene registro de salidas antes del horario establecido.					
16	El personal de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, constantemente muestra su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el trabajo.					
	DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO	1	2	3	4	5
	Actitud					
17	El Personal de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, se muestra empático con las recomendaciones que el jefe le comenta.					
18	El personal de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, sigue las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento.					
19	El colaborador tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo.					
20	El colaborador evita conflictos entre compañeros.					
	Satisfacción					

21	El personal de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, está satisfecho con sus acciones a desarrollar en el puesto.					
22	El personal de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, está satisfecho con las responsabilidades en su puesto.					
23	El colaborador está contento con el salario obtenido.					
24	Se mantiene un ambiente saludable entre compañeros en cuanto al salario alcanzado.					
	Habilidades					
25	El colaborador cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima.					
26	Las destrezas en el puesto del colaborador se diferencian del resto.					
27	El personal de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, es eficiente en el desarrollo de sus funciones.					
28	Constantemente el colaborador compite con sus compañeros para optimizar el tiempo.					
	DIMENSIÓN: FUNCIONES	1	2	3	4	5
	Capacidad de análisis					
29	El personal de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente.					
30	El colaborador se comunica en tiempos oportunos con su jefe inmediato.					
31	El personal es confiable para manejar información confidencial.					
32	Constantemente el personal brinda aporte importante para el desarrollo del trabajo.					
	Conocimiento del trabajo					
33	El personal de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar.					
34	El personal de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, se rige a las normas y especificaciones del trabajo.					
35	El personal de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, cuenta con autonomía para la toma de decisiones.					
36	El personal de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo.					

FUENTE: Gaspar (2011) "Clima Organizacional" y Pernía Y Carrera (2014). "Desempeño Laboral"

Anexo 4. Juicio de expertos

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad **Determinar la relación significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad Distrital de Jepelacio, 2017**, el mismo será aplicado a los trabajadores de la empresa en estudio, quienes constituyen el sujeto de estudio de la validación del instrumento titulado:

"Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad Distrital de Jepelacio, 2017"

Instrucciones

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos ha: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 01 Fecha actual: 13/12/2017
Nombres y apellidos del Juez: Renzo Carranza Esteban
Institución donde labora: Universidad Peruana Unión F.T
Años de experiencia profesional o científica: 9 años


[Firma]
Firma y Sello

DNI: 42920208

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

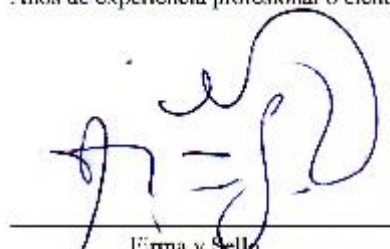
El presente instrumento tiene como finalidad **Determinar la relación significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad Distrital de Jepelacio, 2017**, el mismo será aplicado a los trabajadores de la empresa en estudio, quienes constituyen el sujeto de estudio de la validación del instrumento titulado:

“Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad Distrital de Jepelacio, 2017”

Instrucciones

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos ha: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez Nº: 02 Fecha actual: 13/12/2017.
Nombres y apellidos del Juez: Dr. Aurelio V. Hefente De la Cruz
Institución donde labora: Universidad Peruan Unión
Años de experiencia profesional o científica: 17 años.


Firma y Sello

DNI: 75729654.

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad **Determinar la relación significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad Distrital de Jepelacio, 2017**, el mismo será aplicado a los trabajadores de la empresa en estudio, quienes constituyen el sujeto de estudio de la validación del instrumento titulado:

“Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad Distrital de Jepelacio, 2017”

Instrucciones

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos ha: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 03 Fecha actual: 13-12-17

Nombres y apellidos del Juez: Regner Nicolás Castillo Salazar

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión - Filial Tarapoto

Años de experiencia profesional o científica: 4 años



Firma y Sello

DNI: 41248557

Anexo 5. Carta de autorización



Jepelacio 13 de Mayo del 2019

CARTA N°024-2019-ALC/MDJ

SEÑOR(A):

**MTRO. JOSE TARRILLO PAREDES
COORDINADOR DE LA EP ADMINISTRACION**

TARAPOTO.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo cordial en representación de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, y al mismo tiempo comunicarle la **aceptación y autorización** a los Bachilleres **ELVIS TUESTA ROJAS con Código Universitario N° (201221280)** y **RAUL GARCIA GARCIA con Código Universitario N° (201221715)**, para que realicen su proyecto de Tesis – Investigación consistente en **"EL Clima organizacional y su relación con el Desempeño Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019"**, a quien la Municipalidad estará realizando el apoyo en la información que requiera.

Sin otro particular me despido expresándole las muestras de consideración y estima.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JEPELACIO

TITO ARQUIMIDES BOLANO RODAS
ALCALDE -M.O.J.
DNI N° 00628292

