

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL
CUSCO**

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA DE
LOGISTICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAURISQUE, PROVINCIA
DE PARURO, DEPARTAMENTO DEL CUSCO-2023**

Presentada por:

Br. Luis Alberto Romero Quispe

Br. Tomas Papel Quispe

Para Optar El Título Profesional de Licenciado en
Administración

Asesor: Dr. Federico Moscoso Ojeda

CUSCO – PERÚ

2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, Asesor del trabajo de investigación/tesis titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA DE LOGISTICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAURISQUE, PROVINCIA DE PARURO, DEPARTAMENTO DEL CUSCO - 2023

presentado por: LUIS ALBERTO ROMERO QUISPE con DNI Nro.: 73575216 presentado por: TOMAS PAPEL QUISPE con DNI Nro.: 48797793 para optar el título profesional/grado académico de LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 2 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 9%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 08 de Julio de 2024


Firma
Post firma: Federica Mascara Oyeda
Nro. de DNI: 23825517

ORCID del Asesor: 0000-0001-8029-558X

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid: 27259:365204629

NOMBRE DEL TRABAJO

Tesis_Clima_Org_y_Desempeño_Laboral
_Yaurisque_Tomas_y_Luis2023_final[02].
docx

AUTOR

TOMAS PAPEL QUISPE

RECUENTO DE PALABRAS

30181 Words

RECUENTO DE CARACTERES

171851 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

156 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

4.8MB

FECHA DE ENTREGA

Jul 8, 2024 1:26 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 8, 2024 1:28 AM GMT-5

● 9% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material citado



PRESENTACIÓN

SEÑOR DECANO DE LA “FACULTAD DE ADMINISTRACION, Y TURISMO”
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE “SAN ANTONIO DE ABAD DEL CUSCO”.

SEÑORES INTEGRANTES DEL JURADO:

De acuerdo con los requisitos para títulos y cargos oficiales de la “Escuela Profesional” de “Ciencias Administrativas” de la “Universidad Nacional” de San Antonio Abad del Cusco, estamos preparando las siguientes presentaciones de nuestras últimas investigaciones “CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL” EN EL AREA DE LOGISTICA DE LA “MUNICIPALIDAD DISTRITAL” DE YAURISQUE, PROVINCIA DE PARURO, “DEPARTAMENTO DEL CUSCO”-2023 a fin de obtener el Grado de Licenciados en Administración.

Nos esforzamos en la preparación de este trabajo para aprovechar los conocimientos adquiridos en la formación profesional. El actual proyecto de indagación tiene como objetivo conocer la situación actual del “Clima Organizacional y el Desempeño Laboral” en el área de logística de la “Municipalidad Distrital” de Yaurisque, Provincia de Paruro, Provincia del Cusco, en el año 2023.

DEDICATORIA

Querida madre Dominga Quispe Arias,

Aunque básicamente ya no estás entre nosotros, tu amor, sabiduría y apoyo continúan guiándonos cada día. Esta tesis es un testimonio de tu influencia eterna en mi vida y un tributo a la mujer excepcional que fuiste. Tu fuerza y sacrificio fueron la luz que iluminó mi camino académico.

En este logro, te dedico cada página, cada palabra y cada pensamiento. Tu memoria vive en cada línea escrita, recordándome la importancia de la perseverancia y la dedicación. Aunque el tiempo y la distancia nos separan, tu legado perdura en mi corazón y en este trabajo que hoy presento con amor y gratitud.

Gracias por ser mi inspiración, mi guía y mi sostén. Dondequiera que estés, sé que tu espíritu está conmigo. Descansa en paz, querida madre, mientras continúa mi camino con la certeza de que llevas contigo mi más profundo agradecimiento y amor.

Con cariño eterno, l.

Br. Luis Alberto Romero Quispe

DEDICATORIA

Queridos padres, familia, esposa e hijos

Hoy, al presentar esta tesis, quiero expresar mi profundo agradecimiento a cada uno de ustedes por ser la fuerza impulsora detrás de este logro. Su amor incondicional, apoyo constante y paciencia infinita han sido los pilares que sostuvieron este arduo camino académico.

A mis padres, agradezco por inculcarme valores sólidos, por su sacrificio y por ser mi fuente inagotable de inspiración. Su fe en mí ha sido la chispa que encendió mi determinación.

A mi amada familia, agradezco por comprender las ausencias y las horas dedicadas a este proyecto. Su aliento y comprensión me impulsaron en los momentos más desafiantes.

A mi querida esposa, mi compañera de vida, agradezco por ser mi roca, mi confidente y mi mayor admiradora. Tu amor y apoyo incondicional me han dado la fuerza para seguir adelante incluso cuando las cosas se volvieron difíciles.

A mis adorables hijos, quienes han sido testigos de mi esfuerzo, espero que esta tesis sirva como un recordatorio de la importancia de la perseverancia y el compromiso. Ustedes son mi mayor motivación y cada página escrita es un homenaje a nuestro futuro compartido.

En este día de logro, dedico este trabajo a cada uno de ustedes, reconociendo que este éxito es también suyo. Gracias por ser mi mayor fuente de inspiración y por formar parte esencial de este viaje académico.

Br. Tomas Papel Quispe

ÍNDICE GENERAL

PRESENTACIÓN	II
DEDICATORIA.....	III
DEDICATORIA.....	IV
ÍNDICE “GENERAL”	V
ÍNDICE DE “TABLAS”	IX
ÍNDICE DE “FIGURAS”	XI
"RESUMEN"	XVI
ABSTRACT	XVII
INTRODUCCIÓN.....	XVIII
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación de problema	5
2.1.1 Problema General.....	5
2.1.2 Problema Específico	5
1.3 Objetivos de la investigacion.....	5
2.1.3 Objetivo General	6
2.1.4 Objetivos Especificos.....	6
1.4 Justificación de la Investigacion	6
2.1.5 Valor Teórica	6

2.1.6	Implicancias Prácticas.....	7
2.1.7	Relevancia Metodológica.....	7
2.1.8	Viabilidad o factibilidad	7
1.5	Delimitación de la investigación	7
2.1.9	Delimitación temporal	8
2.1.10	Delimitación espacial.....	8
2.1.11	Delimitación conceptual	8
CAPITULO II.....		9
MARCO-TEORICO.....		9
2.1	Antecedentes de la Investigación	9
2.1.1	Antecedentes Internacionales.....	9
2.1.2	Antecedentes Nacionales	16
2.1.3	Antecedentes Locales.....	25
2.2	Bases teoricas.....	31
2.2.1	Clima Organizacional	31
2.2.2	Características del Clíma Organizacional.....	32
2.2.3	Importancia del Clíma Organizacional	34
2.2.4	Tipos de Clima Organizacional	34
2.1.1.1.	Dimensiones del Clima Organizacional.....	35
2.1.1.2.	Efectos del Clima Organizacional.....	46
2.2.5	Desempeño laboral.....	47
2.2.6	Importancia del Desempeño Laboral	48

2.2.7	Dimensión del Desempeño Laboral	49
2.2.8	Modelos de evaluación del desempeño laboral	59
2.3	Marco conceptual	62
2.3.1	Clima Organizacional	62
2.3.2	Desempeño laboral.....	62
2.3.3	Motivación	62
2.3.4	Comunicación Organizaci.....	62
2.3.5	La Toma de Decisiones.....	63
2.3.6	Productividad:	63
2.3.7	Calidad de Vida Laboral	63
2.3.8	Responsabilidad Organizacional.....	63
2.4	Operacionalización de Variables	64
2.5	Hipótesis	65
2.5.1	Hipotesis general.....	65
2.5.2	Hipotesis específicas	65
CAPÍTULO III		66
METODOLOGÍA.....		66
3.1	Típo de Investigación.....	66
3.2	Nível de la investigación	66
3.3	Diseño de la investigaíon.....	67
•	Población y muestra de la investigacion	68
3.3.1	Poblacion.....	68
3.1.1.	Muestra	68
3.4	Técnicas e Instrumentos de recoleccion de datos	69

•	Técnicas para el procesamiento de datos	69
	3.4.1 Técnica.....	69
	3.4.2 Instrumento	69
	CAPITULO IV	71
	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	71
	4.1 Analisis e interpretación de los resultados	71
	4.2 Resultados Descriptivos de los Indicadores	72
	4.4 Descripción de los Resultados de la Variable Clima Organizacional	103
	4.5 Prueba de Hipótesis	110
	4.6 Discusiones	115
	CONCLUSIONES.....	121
	RECOMENDACIONES	123
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	124
	ANEXOS	128
	Anexo I: Matriz de consistencia	129
	Anexo II: Cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral –	130
	Anexo III: Relacion del personal y funcionarios	132
	Anexo IV: Evidencias fotográficas	136

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Dimensiones del Clíma Organizacional	33
Tabla 2 Dimensiones del Desempeño Laboral	54
Tabla 3 Operacionalización de Variables	64
Tabla 4 Número de personal activo. (Municipalidad Distrital de Yaurisque)	68
Tabla 5 Escala de Likert utilizada	69
Tabla 6 Alfa de Cronbach para la Variable Clíma Organizacional.....	71
Tabla 7 Alfa de Cronbach para la Variable “Desempeño Laboral”	71
Tabla 8 ¿Considera Ud., que hay una buena relación entre sus compañeros de trabajo?.....	72
Tabla 9 ¿Tiene Ud., una comunicación directa y cordial con sus compañeros de trabajo?.....	73
Tabla 10 ¿Tiene Ud., una comunicación directa y cordial con sus compañeros de trabajo?.....	74
Tabla 11 ¿Considera Ud., que sus compañeros de trabajo cuentan con el suficiente conocimiento y destrezas para el puesto que ocupan?	74
Tabla 12 ¿Considera Ud., que recibe un justo reconocimiento cuando hace una buena labor relacionado a una meta u objetivo?.....	76
Tabla 13 ¿Considera Ud., que toma decisiones cuando hay trabajo en equipo?.....	78
Tabla 14 ¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la institución?.....	79
Tabla 15 ¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?.....	81
Tabla 16 ¿Considera Ud., que es responsable del trabajo que se le asigna?.....	82
Tabla 17 ¿Para Ud., los beneficios sociales (laborales) que brinda la institución muy conveniente?.....	83
Tabla 18 ¿Ud., está conforme con la asignación salarial?.....	85
Tabla 19 ¿La institución donde trabaja cubre con sus aspiraciones profesionales?.....	86
Tabla 20 ¿El ambiente institucional le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?.....	88
Tabla 21 ¿Logra completar eficientemente las tareas asignadas?.....	90
Tabla 22 ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de su institución?.....	91
Tabla 23 ¿Considera Ud., que su nivel de productividad está a la altura de los establecido por las políticas de la institución?.....	92
Tabla 24 ¿Considera Ud., que existe respeto y compañerismo en su institución?.....	93
Tabla 25 ¿Llega a cumplir con las metas establecidas por la institución?.....	95
Tabla 26 ¿Considera Ud., que contribuye con el cumplimiento de las tareas asignadas a su equipo de trabajo?.....	96
Tabla 27 ¿Asume con facilidad responsabilidades en su puesto de trabajo?.....	98
Tabla 28 ¿Existe interacción y ayuda para dar soluciones a sus tareas asignadas?.....	99

Tabla 29 ¿Considera Ud., que existe nivel de adaptabilidad positiva a los cambios o retos laborales por parte de sus compañeros de trabajo?.....	101
Tabla 30 Clima Organizacional	103
Tabla 31 Comunicación Interpersonal.....	104
Tabla 32 Alcance de la toma de decisiones	105
Tabla 33 Motivación laboral.....	106
Tabla 34 Desempeño Laboral.....	107
Tabla 35 Productividad.....	108
Tabla 36 Calidad de trabajo.....	109
Tabla 37 Responsabilidad Organizacional	110
Tabla 38 Prueba de Normalidad para las variables “Clima organizacional”, Desempeño laboral.....	111
Tabla 39 Coeficiente de correlación y significancia entre la variable Clima organizacional y la variable Desempeño laboral.....	112
Tabla 40 Coeficiente de correlacion y significancia entre la dimensión Comunicación Organizacional y la variable “Desempeño laboral”	113
Tabla 41 Coeficiente de correlacion y significancia entre la dimensión Alcance de la toma de decisiones y la variable “Desempeño laboral”.	113
Tabla 42 Coeficiente de correlación y significancia entre la dimension Motivacion laboral y la variable Desempeño laboral.....	114

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1b Dimensiones de Medición del Clima Laboral.....	36
Ilustración 2 Criterios por dimensión según Chiavenato.....	51
Ilustración 3 ¿Considera Ud., que hay una buena relación entre sus compañeros de trabajo?.....	72
Ilustración 4 ¿Tiene Ud., una comunicación directa y cordial con sus compañeros de trabajo?.....	74
Ilustración 5 ¿Considera Ud., que sus compañeros de trabajo cuentan con el suficiente conocimiento y destrezas para el puesto que ocupan?.....	75
Ilustración 6 ¿Considera Ud., que recibe un justo reconocimiento cuando hace una buena labor relacionado a una meta u objetivo?.....	76
Ilustración 7 ¿Considera Ud., que toma decisiones cuando hay trabajo en equipo?.....	78
Ilustración 8 ¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la institución?.....	79
Ilustración 9 ¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?.....	81
Ilustración 10 ¿Considera Ud., que es responsable del trabajo que se le asigna?.....	82
Ilustración 11 ¿Para Ud., los beneficios sociales (laborales) que brinda la institución muy conveniente?.....	84
Ilustración 12 ¿Ud., está conforme con la asignación salarial?.....	85
Ilustración 13 ¿La institución donde trabaja cubre con sus aspiraciones profesionales?.....	87
Ilustración 14 ¿El ambiente institucional le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?.....	88
Ilustración 15 ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de su institución?.....	91
Ilustración 16 ¿Considera Ud. ¿Que su nivel de productividad está a la altura de los establecido por las políticas de la institución?.....	92
Ilustración 17 ¿Considera Ud., que existe respeto y compañerismo en su institución?.....	94
Ilustración 18 ¿Llega a cumplir con las metas indicadas por la institución?.....	95
Ilustración 19 ¿Considera Ud., que contribuye con el cumplimiento de las tareas asignadas a su equipo de trabajo?.....	97
Ilustración 20 ¿Asume con facilidad responsabilidades en su puesto de trabajo?.....	98
Ilustración 21 ¿Existe interacción y ayuda para dar soluciones a sus tareas asignadas?.....	100
Ilustración 22 ¿Considera Ud., que existe nivel de adaptabilidad positiva a los cambios o retos laborales por parte de sus compañeros de trabajo?.....	101
Ilustración 23 Clima Organizacional	103
Ilustración 24 Comunicación Interpersonal	104
Ilustración 25 Alcance de la toma de decisiones	105
Ilustración 26 Motivación laboral	106
Ilustración 27 Desempeño Laboral	107

Ilustración 28 Productividad.....	108
Ilustración 29 Calidad de trabajo.....	109
Ilustración 30 Responsabilidad Organizacional	110

RESUMEN

El actual escrito de indagación titulado “CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL” EN EL AREA DE LOGISTICA DE LA “MUNICIPALIDAD DISTRITAL” DE YAURISQUE, PROVINCIA DE PARURO, “DEPARTAMENTO” DEL CUSCO-2023, tuvo por “objetivo” principal determinar en qué medida el Clíma “Organizacional” incide en el “Desempeño” Laboral en el área de logística de la municipalidad distrital de Yaurisque, “provincia” de Paruro, departamento del “Cusco”, 2023.

Por esta razón se usó un enfoque de investigación cuantitativa, de diseño “no experimental”, de corte transversal y con un enfoque mixto y de nivel “descriptivo”-correlacional con una “muestra” de 37 empleados de la Municipalidad Distrital de Yaurisque y de los cuales 5 trabajadores pertenecen al área de logística que conjuntamente con el resto de áreas correspondientes se les administró el cuestionario, la primera parte primera parte que evaluaba el clima organizacional y la segunda parte es para medir el desempeño laboral. Los principales hallazgos indicaron que el “clima organizacional” y desempeño laboral es de carácter dependiente, verificando el grado de incidencia positiva media , encontrándose el coeficiente de relación de $p=0,470$ según la prueba de correlación del Rho de Spearman con una significancia promedio de 0.05 ($p<0,01$), de esta manera se acepta hipótesis “alterna” y se descarta la hipótesis “Nula”.

Palabras clave: Clima “Organizacional”, “desempeño laboral”, comunicación organizacional.

ABSTRACT

The main objectives of the present research work entitled “ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK PERFORMANCES IN THE LOGISTICS AREA OF THE DISTRICT MUNICIPALITY OF YAURISQUE, PROVINCES OF PARURO, DEPARTMENTS OF CUSCO-2023” was to determine to what extent the organizational climate affects the Work performance in the logistics area of the districts municipalities of Yaurisque, province of Paruro, department of Cusco, 2023.

For this reasons, a quantitative approach was used, with a non-experimental, transversal design and with a mixed approach and a descriptive-correlational level with a sample of 37 workers from the District Municipality of Yaurisque and of which 5 workers belong to the area of logistics that, together with the rest of the corresponding areas, the questionnaire was administered, the first part that evaluated the organizational climate and the second part is to measure work performance. The main findings indicated that the organizational climate and work performance are dependent in nature, verifying the degree of average positive incidence, finding the relationship coefficient of $p=0.470$ according to the Spearman Rho correlation test with an average significance of 0.05 ($p < 0.01$), in this way the alternative hypothesis is approved and the null hypothesis is rejected

Keywords: Organizational climate, job performance, organizational communication

INTRODUCCIÓN

La actual investigación denominada “CLIMA ORGANIZACIONAL” Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA DE LOGISTICA DE LA “MUNICIPALIDAD DISTRITAL” DE YAURISQUE, PROVINCIA DE PARURO, “DEPARTAMENTO DEL CUSCO”-2023, tiene el propósito central de “Determinar un análisis para identificar el clima “organizacional” de los trabajadores y mejorar, a futuro, el desempeño laboral, en la Municipalidad Distrital de Yaurisque, 2023.”.

Los siguientes capítulos fueron desarrollados para resolver el problema y determinar y comparar cada tema e hipótesis planteadas en este estudio:

CAPÍTULO I: destaca el “**Planteamiento**” del Problema. – En dicho apartado se efectúa la PRESENTACION del horizonte general del problema del trabajo de investigación, los objetivos y justificación correspondiente.

CAPÍTULO II: destaca el “**Marco Teórico**” Conceptual. – En dicho apartado se definen las bases teóricas, los antecedentes empíricos, el marco conceptual correspondiente, operacionalización de variables y las hipótesis correspondientes.

CAPITULO III: destaca el “**Metodología**”. – En dicho apartado se realizó la exposición del tipo, nivel y diseño a aplicar, universo, muestras y las técnicas e instrumento para examinar y procesar la información y también para recolectarlos.

CAPITULO IV: destaca el **Resultados y Discusión**. – es donde se ubica el estudio a proindidad, la interpretación, la discusión de cada resultado concreto obtenido y la verificación y comparación de las hipótesis previamente identificado.

Conclusiones y Recomendaciones. – Aquí se elabora cada “conclusión” con su correspondiente recomendación de acuerdo a la problemática presentada en el análisis expuesto.

“Anexos”. – A partir de acá presentamos datos adicionales sobre los pares de variables producidas, como matrices de similitud, cuestionarios y consentimiento informado, además el plan de Desarrollo Concertado Distrito de Yaurisque, también proporciona una variedad de métricas para la gestión estratégica y la satisfacción del cliente con sus componentes para comprender mejor los resultados de los problemas desarrollados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la “Realidad” Problemática

En un plano exterior podemos encontrar a los servidores públicos internacionales, que se encuentra en permanente cambio, tratando de lograr una mejor conducta y guarde su función y por otro lado lograr niveles de competitividad que estén acorde a las necesidades de la ciudadanía.

En casi todos los países, el Estado es el empleador más importante. El personal de los servicios públicos son personas empleadas por las autoridades públicas a nivel central, regional y local, y comprenden funcionarios y empleados públicos. Las autoridades públicas deben proporcionar servicios de gran calidad a sus ciudadanos y un trabajo decente a sus trabajadores (Carrion, 2022, pág. 1).

Por otro lado las organizaciones del sector público al igual que las del privado, tienen la necesidad de cumplir con sus objetivos, lo que permite ofrecer servicios de calidad. Por tal motivo, conocer los elementos que conllevan a un buen clima organizacional resulta de interés general para la administración pública (Mendoza, Casas, & Sanchez, 2021, pág. 298)

A nivel latinoamericano la literatura científica existente respecto al entorno profesional saludable, se desconoce cómo se ha llevado este ejercicio en países como México, Perú y Colombia en el sector estatal y la información de los estudios realizados sobre el clima organizacional en dichas instituciones no han desarrollado una indagación a través de una muestra y herramienta amplia con el fin de responder la naturaleza del clima

organizacional que poseen las empresas públicas en los países referenciados” (González, 2021, pág. 4).

Además determino en su estudio (González, 2021) que si bien el clima organizacional es una variable que se ha estudiado durante décadas para comprender mejor las relaciones y procesos que tienen lugar en las empresas, en el sector privado se han realizado muchos estudios para determinar la dinámica laboral. Sin embargo, las fuentes consultadas, como archivos, revistas y editoriales, muestran que existe poca literatura teórica y científica sobre el tema en cuestión en el sector público (pag.09)

En la mayoría de municipalidades provinciales a nivel nacional con respecto al clima organizacional no se toma en cuenta, o no se considera importante, y pasa a un segundo plano. En algunas instituciones públicas, las principales preocupaciones en las áreas que tienen el poder de promover el buen gobierno son las relaciones con los empleados y la gestión de costos. Algunas empresas continúan operando de manera tradicional sin considerar que sus empleados actuales necesitan un ambiente de trabajo adecuado para desempeñarse bien. Realizando bien las tareas.

Por otro lado para (Bellido, 2012) el desempeño laboral está condicionada o depende de las condiciones favorables en las que se desenvuelve el profesional, en la medida que las relaciones interpersonales así como el contexto condicionan la productividad del trabajador, de la misma manera, al interior de la institución, existen factores que condicionan este desempeño, tales como la falta de reconocimiento por el trabajo efectuado, desinterés por parte de la institución por el desarrollo de las capacidades personales y profesionales del trabajador, condiciona laborales adecuadas y así factores que determinan el desempeño laboral.

El objetivo principal del proceso de revisión del desempeño es ayudar a fortalecer los vínculos entre los objetivos importantes que ocurren a diario en toda la organización. Al

establecer objetivos (incluidos los ensayos), hay muchas formas de examinar el progreso para determinar las dificultades, ayudar al éxito y los productos finales. Damos a los empleados la oportunidad de comprender y recompensar su trabajo y tomar decisiones, dándoles así la oportunidad de contribuir y disfrutar de su trabajo y su trabajo (Alfonso & Sandoval, 2017)

A nivel local encontramos el caso de la “Municipalidad” Provincial de Paruro, localizada en la “provincia” del mismo nombre, donde la investigación se hallaron los resultados en función a la “muestra” que el 40% de las encuestadas consideraron que el liderazgo y la “comunicación” es malo, en vista que los directivos no poseen las cualidades para dirigir con éxito los grupos de trabajo en la Municipalidad, se aprecia también que el 65% de los empleados de la Municipalidad “Provincial” de Paruro consideran el aspecto motivacional es regular, porque no existe la interacción de individuos para lograr cualquier objetivo, y se limitan a lograr los objetivos organizacionales y en cuanto a la satisfacción laboral el 30% de los trabajadores consideran que es mala, dado que no existe actitudes positivas de parte de los individuo hacia su trabajo” (Peceros, 2016).

El Distrito de Yaurisque fue creado el 15 del mes de abril del 1959, mediante Ley N° 13203, dada en el segundo gobierno del presidente Manuel Prado Ugarteche; además la Municipalidad Distrital de Yaurisque cuenta con personal administrativo y asistencial, tanto contratado como nombrado, donde en los órganos de apoyo dependientes de la alcaldía se encuentran: la secretaria general, Gerencia Municipal y Relaciones Publicas, así también en cuanto a los órganos de apoyo dependientes de la Gerencia Municipal están: la Unidad de Recursos Humanos, Tesorería y Rentas y por último en cuanto a los Órganos dependientes de la Alcaldía están: la Sub Gerencia de Infraestructura, Desarrollo Urbano, Ordenamiento Territorial, Desarrollo Económico, Social, Servicios Públicos y Medio Ambiente , entre otros, en las cuales labora el personal administrativo, en rango de edades de 23 a 65 años de edad

En un reciente estudio sobre el desempeño laboral (Huallpamaita, 2018) manifiesta que en la municipalidad distrital de Yaurisque se dan múltiples situaciones, básicamente de carácter laboral y también personal que afectan el clima organizacional de la institución y por ende afecta a diferentes aspectos de la entidad entre ello el desempeño laboral, a viva cuenta que en un mundo globalizado con el de hoy el trabajar en equipo se hace de necesidad imperiosa en toda organización y para ello el clima organizacional tiene que tener las condiciones adecuadas. La presente investigación se elabora como una alternativa de analizar las necesidades de conocer la motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque 2018, con el propósito de ofrecer sugerencias que ayuden en el desempeño laboral, de manera que se tomen en cuenta como elementos claves que contribuirán a reforzar la actitud participativa de cada uno de los servidores, con el propósito de hacerlos sentir más identificados y comprometidos con su trabajo (pag.12).

Es así que los trabajadores del área de logística de la municipalidad distrital de Yaurisque existe muchos factores, avanzados o unilaterales, influyen en la forma en que se organiza un grupo, afecta en un adecuado clima organizacional así tenemos diferentes aspectos como son la comunicación entre el personal de la institución, la escasas de motivación y la productividad que se percibe que no es uniforme entre otros aspectos del grupo, y que debería tomar en cuenta dentro de la cultura organizacional de la institución en cuestión; de tal forma que se consiga el desempeño laboral deseado, en un escenario cada vez más competitivo y dentro de una globalización con el de ahora el cumplir en utilería donde esta es una tarea importante para cualquier organización y para lograrla es necesario mantener la estructura organizacional adecuada. La contemporáneo exploración se formular como una opción de averiguar las evacuación de memorizar el “clima laboral” y “desempeño” organizacional de los empleados del área de logística de la “municipalidad” distrital de “Yaurisque” 2023, con la meta de complementar alternativas que apoyen en el aspecto del

“desempeño”-organizacional, de uso que se pongan en consideración como acciones decisivas que contribuirán a mejorar la posición intervencionista de cada uno de los trabajadores integrantes del dicho área, con el fin de hacerlos reflexionar y que se identifiquen y comprometan con su trabajo y los objetivos institucionales.

1.2 Formulación del Problema

Una vez definido el problema, surgen las siguientes preguntas de investigación:

2.1.1 Problema General

¿En qué medida el “Clima Organizacional” incide en el “desempeño” laboral en el área de logística de la “Municipalidad” Distrital de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2023??

2.1.2 Problema Específico

- ¿En qué medida los canales de comunicación inciden en el “desempeño laboral” en el área de logística de la “Municipalidad” Distrital de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2023?
- ¿En qué medida el conocimiento de la problemática del área incide en el “desempeño” laboral en el área de logística de la “Municipalidad” Distrital de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2023?
- ¿En qué medida la realización personal incide en el “desempeño” laboral en el área de logística de la “Municipalidad” Distrital de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2023?

1.3 Objetivos de la Investigación

2.1.3 Objetivo General

Determinar en qué medida el clima “organizacional” incide en el “desempeño” laboral en el área de logística de la Municipalidad Distrital de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2023.

2.1.4 Objetivos Específicos

- Determinar en qué medida incide el nivel de los canales de comunicación incide en el desempeño laboral en el área de logística de la “Municipalidad Distrital” de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del “Cusco”, 2023.
- Determinar el nivel de conocimiento de la problemática del área en el “desempeño laboral” en el área de logística de la “Municipalidad” Distrital de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2023.
- Determinar en qué medida incide el nivel de realización personal incide en el “desempeño” laboral en el área de logística de la “Municipalidad” Distrital de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2023.

1.4 Justificación de la Investigación

2.1.5 Valor Teórico

Desde la perspectiva teórico, este estudio es necesario por la necesidad de establecer una relación, vínculo o correlación entre el clima “organizacional” y el “desempeño” laboral, incluyendo los diferentes factores que influyen o tienen un efecto significativo para influir en ellos. Y esta es la naturaleza de la organización, según (Davis y Newstrom, 1991) es una naturaleza que permite que las actividades laborales se desarrollen y se desarrollen bien en la organización, o que dificultan

resultados razonables al considerar el cambio climático. Esto es muy cierto ahora porque se cree que los empleados son quienes tienen un impacto directo en el comportamiento de los empleados y crean el propósito principal o capital de la empresa o institución pública.

2.1.6 Implicancias Prácticas

Desde una perspectiva práctica los resultados obtenidos de este estudio podrán ser utilizados en el diseño de actividades para mejorar la dinámica de trabajo en el área de logística en la ciudad de la región de Yaurisque y en el proyecto de desarrollo de los servicios que se brindan a los proyectos de gestión y transversalmente a la población Paruro.

2.1.7 Relevancia Metodológica

Desde la perspectiva metodológica del estudio presenta una herramienta que se puede utilizar para evaluar la motivación laboral y el desempeño organizacional. Esta es la última variable donde las herramientas no pueden medir el rendimiento, por lo que la validación y adaptación de los instrumentos son fundamentales para la investigación expuesta.

2.1.8 Viabilidad o factibilidad

Se demuestra la efectividad de esta investigación y su eficacia debido a la gran cantidad de datos proporcionados por el cabildo de Yaurisque, que hicieron posible su realización y apoyo. También se encuentran referencias teóricas relacionadas con aportes y apoyo académico.

1.5 Delimitación de la Investigación

1.5.1 Delimitación Temporal

El actual trabajo de indagación tuvo como escenario en el año 2023.

1.5.2 Delimitación espacial

La aplicación y “desarrollo” de esta investigación se realizó dentro de las áreas en el municipio de Yaurisque.

1.5.3 Delimitación conceptual

Concierne exclusivamente al espacio del clima laboral y el desempeño laboral, teniendo como fundamentos teóricos y conceptuales que se sustentan en las “variables” estudiadas.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

1.6 Antecedentes de Investigación

1.6.1 Antecedentes Internacionales

(Céspedes, 2023) efectuó un análisis sobre la *“Relación del Clima” Organizacional y el “Desempeño Laboral” en una “Empresa de Transportes” de la Ciudad de Yopal (Casanare-Colombia)*, (estudio de pregrado) presentado en la Universidad Santo Tomás en Colombia, teniendo como **Objetivo Principal**, es identificar el vínculo entre el clima “organizacional” en una organización de transportación de la provincia de Yopal (Casanare-Colombia), donde se manejó una **metodología de** tipo descriptiva se efectuó bajo el “planteamiento” metodológico y enteramente con enfoque “cuantitativo”, ya que dicho enfoque esta acorde con los aspectos que se adapta a las cualidades de esta investigación; así mismo a los requerimientos que presenta la indagación. El principal “objetivo” es determinar el clima de “gestión” de las empresas del sector transporte de la ciudad de Yopal (Casanare-Colombia). Los participantes eran empleados de una empresa que presta servicios al sector de transporte de la ciudad. Los métodos utilizados para ello son mediciones, instrumentos de medida e indicadores,

adaptados a las necesidades de las empresas de transporte a estudiar. Esta población no fue seleccionada al azar y antes se estudió un grupo de empleados de una empresa de transporte. Se presentan las siguientes conclusiones: 1. Se han realizado investigaciones sobre varios modelos de clima organizacional y diversas extensiones de estos modelos. , las tecnologías e indicadores relacionados con las empresas de transporte se determinan desde el punto de vista de los métodos explicativos de diferentes autores, que pueden fortalecer y perfeccionar la estructura del modelo ideal para el entorno operativo. A medida que se realizan las actividades se van respondiendo las preguntas de investigación, “¿Cuál es el vínculo que existe entre el clima “organizacional” y el “desempeño” laboral de los empleados de la organización de transportes de la localidad de Yopal (Casanare-Colombia)?, la cual se respondió a través de la metodología descriptiva aplicada, iniciando por una investigación en la literatura sobre los temas relacionados con el entorno laboral de la empresa de transporte, una selección cualitativa y cuantitativa de la información por parte de los autores según la información recopilada, encuestas y verificación en el tema, Clima Organizacional y Recursos Humanos. Además, en la actualidad globalización ha hecho que las empresas existentes, aumenten su competitividad en el entorno del ámbito del ambiente laboral estable y saludable, desarrollando, estrategias de acuerdo con su línea de productividad; con el fin de llevar a cabo su misión, buscando el cumplimiento de su visión establecida para los próximos años buscando ser reconocidos con éxito frente al medio empresarial y ser competitivos con relación a otras empresas. Finalmente es que es fundamental que una organización debe ser transformada y renovada continuamente, cambiando su objetivo y metas futuras una vez sean superadas, proponiendo la preservación, y desarrollo de un objetivo humano como lo son los empleados de la empresa que, de seguro, se encargará de catapultar a la organización a los estándares más

altos, ya que éste representa la diferencia competitiva que promueve y mantiene el éxito organizacional.

Asimismo, nos encontramos con la investigación de (Santamaria, 2020) acerca de la *“Incidencia del clima” organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.*”, (tesis de maestría) para la “Universidad” Andina Simón Bolívar, en “Ecuador”; cuyo **Objetivo “Principal”** fue identificar si la variable “clima organizacional” en los apartados seleccionados pueden o no haber afectado el desempeño de diversas actividades en la empresa Datapro S.A. donde se manejó una metodología de un enfoque cuantitativo cualitativo es un diseño no experimental, analítico y relacional por sí mismo. Por alcance o tipo, descripción, explicación o relación. Para el logro de toda la data se estructuro y realizo un cuestionario, previa comprobación de validez y fiabilidad, de 32 interrogantes con cuatro opciones de respuestas en escala “Likert” para toda la organización. Lo que llevo a las correspondientes **conclusiones**: Se determinó que el no haber logrado los objetivos programados por la empresa a lo largo del plazo en análisis, estuvo paramétrico a múltiples factores, unos de carácter interno y otros del entorno que finalmente sobresalieron a las variables en análisis. Así mismo, en el ámbito interior, condicionantes causales pudo ser componente en el plano operativo, entre estos tenemos citar que debido a la falta de una estructura de gestión que todos los empleados de la empresa deban comprender, la empresa, originó problemas relacionados con la falta de cumplimiento de objetivos operacionales, confusión de los trabajadores en temas de gestión gubernamental, optimización, comunicación y toma de decisiones; Cumplimiento de leyes y regulaciones. De otra parte se establecieron variables relacionados se han identificado factores que afectan la conducta respectivo de la persona

y el “desempeño” laboral como la falta del aspecto motivacional, la responsabilidad interpersonal, el cumplimiento de las tareas básicas, la falta de entusiasmo para cooperar en grupo y el incumplimiento tienen patrones de calidad y eficiencia, entre otras cosas, y se sienten maltratados, especialmente en términos de salarios y ascensos. Luego todas las dimensiones de la “variable clima organizacional”, generaron desde su postura específica un impacto a cerca de la “variable desempeño laboral”. Realizando un esquema ordinal en base al nivel de significancia de forma independiente de las dimensiones. También en la “variable desempeño laboral”, al igual que en la variable de clima organizacional, se pudo realizar un análisis similar. Además, entre las causas que han mermado el valor organizacional del compromiso e integración de los trabajadores en la empresa, se pueden anotar la comunicación que como ya se indicó es vital para el funcionamiento de la empresa; y el nivel de recompensas y reconocimiento que no es motivante para los trabajadores lo cual disminuyó su involucramiento en la consecución de los objetivos de la empresa. Finalmente, en síntesis, los resultados a través de nuestra investigación pudimos describir, explicar y correlacionar las medidas de las dos variables en estudio, y así sacar conclusiones sobre el efecto de dichas variables en los resultados de la empresa en el periodo estipulado. En cualquier caso, los resultados servirán como dato básico para plantearse mejoras en dos ámbitos diferentes

En otro sentido, hallamos la indagación de (Ayala, 2021) sobre la *Clima Organizacional* y su *Incidencia en el “Desempeño” Laboral del Gad de Guano*, (“tesis Pregrado”) para la “Universidad” Nacional de Chimborazo, en Ecuador, siendo su **Objetivo General** es demostrar de la importancia del clima “organizacional” en el GAD Guano como clave de la productividad y eficiencia en los servicios públicos; diagnosticar

estado actual del clima organizacional del GAD de Guano y su incidencia en la productividad y eficiencia en los servicios públicos; analizar las variables incidentes en el clima organizacional del GAD de Guano e influencia en el desempeño laboral; sugerir acciones que minimicen los efectos no deseados en el clima organizacional del GAD Guano, y permitan mejorar la productividad y eficiencia en los servicios públicos, donde se manejó la **metodología** método hipotético-deductivo, al ampliar la calidad del conocimiento formulado desde la inducción, a través de la deducción, en diseño no experimental al no manipular variable alguna. Se adopta el tipo de investigación, exploratoria, descriptiva, explicativa, y síntesis de las fuentes de información, método de juicio de expertos, métodos estadísticos matemáticos. Arribando a las **conclusiones**: En general, Se logra diagnosticar la naturaleza del entorno empresarial actual y su impacto en el desempeño empresarial y público. Localizando falencias dentro de las diferentes direcciones, uno de los principales factores es la falta de trabajo en equipo en ciertas direcciones donde predomina el trabajo individual. Además han sido demostradas las variables desde lo estadístico gráfico e interpretadas, aplicando la categoría de lo general a lo singular hasta lo particular, del estado del clima laboral, cada dimensión que lo compone, encontrando así que en la dimensión de condición física las diferentes direcciones concuerdan que no existe el equipamiento adecuado para un buen desempeño laboral. Finalmente una vez concluida la investigación son sugeridas acciones para cada ítem y dimensión para elaborar estrategias que incidan en reestablecer del “clima laboral” y el desempeño laboral dentro del GAD de Guano

Siguiendo la misma línea, nos encontramos con la investigación de (Bezmalinovic, 2021) acerca de los *“Impacto del Ejercicio” del “Liderazgo” sobre el Clima “Laboral” y el “Desempeño” en Sucursal Valparaiso del Banco FinanChile desde la “perspectiva” de*

sus colaboradores, (“tesis Pregrado”) para la “Universidad de Chile”, en Chile, tomando el “**Objetivo General**” de conocer el impacto del ejercicio del liderazgo en la sucursal de Valparaíso del banco FinanChile sobre su clima organizacional y el desempeño durante el año 2019, donde se manejó una **metodología** de investigación cualitativa, con una muestra intencionada de 9 personas que fueron entrevistadas. Como medio de análisis se utilizó el modelo de flujo de porras, el cual delimitó problemas asociados a la baja cohesión del grupo, liderazgo poco efectivo y problemas globales de la comunicación interna. Llegando a las siguientes **conclusiones**: se propone una estrategia de intervención que aborda tres ámbitos: competencias de liderazgo, Comunicación y empoderamiento e Involucramiento-Relacionamiento. Estas estrategias abordan la forma de trabajo comercial-operacional a corto plazo que opera en la sucursal, dándole un alto nivel de factibilidad.

Finalmente, nos encontramos con la investigación de (Camarda, 2022) acerca de la *Clima “laboral” y “desempeño” de los trabajadores en la “empresa” “Abra de Sol” S.R.L*, (tesina Pre-grado) para la “Universidad” Católica de Salta, en Argentina, teniendo el **Objetivo General**, es de estudiar a profundidad el clima “laboral” y su incidencia en el “desempeño” de los colaboradores de la organización “Abra de Sol” S.R.L. en la localidad de “San Ramón de la Nueva Orán”, donde se manejó una **metodología** Es descriptiva, ya que puntualiza en características propias del desempeño de los colaboradores de la empresa y la influencia recibida del clima laboral, así también el tipo de diseño es No Experimental, ya que la indagación sobre el estudio se realizó sin manipulación de las variables de estudio. Llegando a las siguientes conclusiones: se encontró que el desarrollo y cambios del mercado actual, enfocados a nuevos estándares de calidad tanto dentro como fuera de la organización, requieren de compañeros dinámicos, que tengan sentido de pertenencia y

se sientan motivados por la empresa y sus actividades en la forma de tomar decisiones de negocio, logrando así los objetivos. Esto es importante: se considera un objetivo que se puede lograr mediante la cooperación. Por lo tanto, el ambiente de trabajo es importante para este propósito, incluyendo el análisis y corrección de fallas o situaciones que atenten contra la eficiencia de la organización. Luego analizando a la empresa Abra De Sol S.R.L., se observa que el clima laboral no es satisfactorio, existiendo problemas en el reconocimiento hacia los colaboradores, escucha a estos por parte de los directivos y falta de comunicación entre este nivel y el nivel horizontal, o sea, entre las distintas áreas de la empresa. No existen incentivos o premios por cumplimiento de objetivos, la rotación en el sector de producción y empaque causa problemas al tener que capacitar a los nuevos colaboradores, y los colaboradores con mayor antigüedad no reciben incentivos por esa capacitación y esas horas extras que deben cumplir para enseñar a los ingresantes. Más de un tercio de los colaboradores tienen la percepción que los directivos no son imparciales en cuanto al trato de ellos, teniendo la noción de cierto favoritismo hacia ciertos miembros. Así también a lo anteriormente mencionado, se agrega, que más de la mitad de los colaboradores mencionó que no poseer una comunicación fluida con los directivos de la empresa y un 53% señaló no sentir compromiso activo con las políticas empresariales. Luego indica que no hay tiempo para identificar el vínculo entre necesidades y “satisfacción”, los directivos de la organización desconocen las necesidades de ellos colaboradores al no existir canales comunicativos entre estos. Con respecto a la motivación se ve afectada por la falta de comunicación y los incentivos al momento de cumplir con los objetivos que les fueron solicitados previamente. Durante el periodo de análisis se pudo constatar todas las problemáticas anteriores, las cuales quedaron expresadas en entrevistas y graficadas en el apartado de resultados. También es importante y no lleva una erogación

económica una relación fluida y amena entre los directivos y los colaboradores, podrían desayunar todos juntos una vez al mes, intercambiar ideas y opiniones, y el departamento de Recursos Humanos extraer la información necesaria para mejorar el clima laboral. Finalmente, se concluye que el clima laboral, mejora el rendimiento de los colaboradores, comprometiéndolos con los objetivos que la dirección se propone para cada ciclo o etapa, estos adquieren confianza, aportan al proyecto, previene que los más talentosos se vayan a otras empresas, y al quedarse son modelos de inspiración y quienes enseñan a los nuevos, el clima laboral depende en gran parte de la gestión de los directivos, el tiempo que le destinan a cada colaborador, lo cual repercute en un colaborador cómodo y motivado constantemente

1.6.2 Antecedentes Nacionales

(Chunga, 2018) estudiaron sobre el *“Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la “Municipalidad distrital” de Bellavista de la Union-Sechura-2018 Piura*, (tesis de maestría) en la Universidad “Cesar Vallejo”, en Perú; siendo el “objetivo” principal fue determinar si el Clima “Organizacional” se vincula con el “desempeño laboral” de los empleados de la “Municipalidad” Distrital de Bellavista de la UnionSechura-“2018”; manejando una metodología **un** diseño de indagación es descriptivo y correlacional porque existe un vinculo entre dos variables. El instrumento para recolectar datos es un cuestionario, y la variable organizacional consta de 23 ítems y la variable “desempeño” laboral integrada por 14 elementos. La poblacion es de 40 empleados, y la muestra está integrada por 036 empleados que trabajan en la ciudad de “Bellavista de la Unión – Sechura”. Obteniendo como **conclusiones**: Primeramente, en función al objetivo general, determinaron si la naturaleza de la organización afecta el

“desempeño” de los trabajadores de la ciudad de “Bellavista” de Unión-Sechura- “2018”. Se determinó que hay un vínculo muy positivo y significativa ($r=0,87$) entre las “variables” de gestión y “desempeño laboral”. En el Concejo de “Bellavista” de la Unión - Sechura-“2018” se determinó que hay un vínculo significativo y positivo entre “estructura” organizacional y “desempeño” laboral, con un cociente de correlacion de “Pearson” alto y alto ($r = 0,789$ y $p_value = 0.000$).). El “segundo” proyecto -para determinar si los procedimientos de gestión afectan el “desempeño” de los trabajadores en la ciudad de “Bellavista de la Unión”- Sechura-2018 determinó en el índice de Pearson es de 0.919, lo que indica que tuvo la mejor relación. La relación entre “estructura” organizacional y desempeño, en otras palabras, cuanto mejor sea la “estructura” organizacional, mejor será el desempeño. Además, para el tercer efecto, para determinar si el liderazgo de los directivos afecta el desempeño de los empleados en la ciudad de Bellavista de la Unión -Sechura-2018, se determinó el cociente de correlación de “Pearson” en 0,782. Se encontró que existe un vínculo positivo significativa entre las dimensiones de “liderazgo y desempeño”. En otras palabras, cuanto mejor sea el liderazgo, mejores serán los empleados. Finalmente, para el quinto objetivo, se determina que la comunicación tiene relación con el trabajo de los empleados del municipio de “Bellavista de la Unión” -Sechura-2018. La correlación de “Pearson” es de 0,722, así que confirma que existe una alta relación positiva entre comunicación y desempeño, es decir, cuanto mejor es la comunicación, mejor es el desempeño.

(Altez & Arias, 2019) investigaron acerca del *Clíma “Organizacional” y su impacto en el “desempeño laboral” de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del “Emporio Comercial” de Gamarra, año “2018”,* (“tesis de pregrado”) en la Universidad Peruana de “Ciencias

Aplicadas”, en Perú, teniendo como **objetivo principal**, estudiar el impacto del clima “organizacional” con el “desempeño” laboral. Hoy en día, las organizaciones están implementando instrumentos para medir el desempeño organizacional para identificar qué constituye el ambiente de trabajo adecuado. Presentando las siguientes **conclusiones**:
Detallaron que Con base en la investigación realizada en este trabajo y los productos finales de la examen de correlacion de “Pearson”, tabulación cruzada y “Chi Cuadrado”, se determinó que la naturaleza de la organización afecta el desempeño de los empleados en las empresas medianas y grandes. Ropa en Gamarra Commercial Emporium, 2018. En general, si el lugar de trabajo está en buenas condiciones, los empleados de este sector se verán beneficiados. También manifestaron que de la investigación realizada en este trabajo y de los resultados de las tabulaciones cruzadas y pruebas de chi cuadrado, se concluyó que los aspectos estructurales del clima “organizacional” influyen en el desempeño hacia los colegas de mediano edad y mediana edad. Gamarra Commercial Emporium, una gran empresa minorista que vende zapatos y ropa, 2018. Significa que las reglas y políticas claras en una organización influyen en las operaciones de la empresa. Además, con base en la investigación realizada en este trabajo y los resultados de tabulaciones cruzadas y pruebas de “Chi Cuadrado”, se concreta que el valor del clima “organizacional” afecta el desempeño hacia los colegas en medianas y grandes empresas. Calzado y confección en Emporio Comercial Gamarra, 2018. Esto significa que los incentivos que reciban los empleados afectarán el desempeño de la empresa. Además, de acuerdo con la investigación realizada en este trabajo y los resultados de las pruebas entrelazadas y “Chi-Cuadrado”, se concreta que el aspecto desafiante del clima “organizacional” no afecta el trabajo de los colegas en las tiendas de volumen y volumen comercial. Empresa de calzado y confección en Emporio Comercial Gamarra, 2018. Esto

quiere decir que el nivel de riesgo que debe tomar la empresa no afecta sus operaciones. Y a partir de la investigación realizada en este trabajo con los resultados de las pruebas de tabulación cruzada y chi-cuadrado, se determinó que la dimensión relacional del ambiente gerencial está relacionada con el trabajo de los colegas en las medianas y grandes empresas. Emporio Comercial Gamarra Ventas de Calzado y Ropa en 2018. Significa que un buen ambiente en una organización incide en el desempeño del negocio. Además, a partir de la investigación realizada en este trabajo con los resultados de las tabulaciones cruzadas y las pruebas de chi cuadrado, se determinó que el componente cooperativo del clima organizacional está relacionado con el trabajo de los colegas en las medianas y grandes empresas. Gamarra Commercial Emporium 2018 presenta calzado y prendas de vestir. Esto significa que la cooperación y el apoyo mutuo entre colegas afecta el desempeño comercial de la empresa. Y a partir de la investigación realizada en este trabajo con los resultados de las pruebas “cruzadas” y chi-“cuadrado”, se concluyó que la parte estándar del clima “organizacional” está relacionada con el trabajo de los colegas en las medianas y grandes empresas. Ventas de calzado y ropa de Gamarra Commercial Emporium en 2018. Esto significa que sus objetivos mensuales son importantes y afectarán el desempeño de su negocio. Además, a partir de la investigación realizada en este trabajo con los resultados de tabulaciones cruzadas y pruebas de “chi-cuadrado”, se determinó que la naturaleza del conflicto del entorno directivo afecta el trabajo de los colegas en las medianas y grandes empresas. Venta de zapatos y ropa en Gamarra Commercial Emporium, 2018. Esto significa que la resolución rápida de los problemas en una organización es importante porque afecta el desempeño laboral. Finalmente, con base en la investigación realizada en este trabajo y los resultados de tabulaciones cruzadas y prueba de “Chi Cuadrado”, se concreta que la

identidad del clima “organizacional” no afecta el desempeño hacia los colegas en medianas y grandes empresas minoristas. Organización de calzado y confección en Emporio Comercial Gamarra, 2018. Esto quiere decir que la identidad de la empresa en sus socios no afecta su trabajo

De la misma forma, encontramos a (Palti, 2022) en su investigación acerca de la Clima “Organizacional” y Desempeño Laboral en los trabajadores de “Provias Descentralizado”, Lima – “2021”, (“tesis de pregrado”) en Universidad Autonoma del Peru, en Perú, teniendo de Objetivo General, identificar el vínculo entre el clima “organizacional” y el “desempeño” laboral en los trabajadores de “Provias” Descentralizado, Lima – “2021”, manejando una metodología La clase de estudio se aplicó en un diseño descriptivo correlacional con muestreo transversal, no experimental, por conveniencia de 50 empleados.

El instrumento utilizado estuvo compuesto por dos cuestionarios, cada uno con cinco opciones basadas en una escala Likert. La confiabilidad de estos cuestionarios fue alta, teniendo el formulario de clima “organizacional” una confiabilidad de 0,956 y el respectivo cuestionario de “desempeño” laboral una confiabilidad de 0.921. Presentamos las siguientes conclusiones: Hay una relación positiva entre el clima “organizacional” y el “desempeño” laboral de los empleados de Provias “Descentralizado en Lima – 2021”, determinada por una correlación de Pearson de 0.754, con un nivel de significancia de $\alpha = 0.000$, este nivel concluye que cuando el La significancia es menor que 0.05, el desempeño laboral mejora cuando mejora el clima organizacional.

A continuación, encontramos un vínculo positivo entre el aspecto motivacional y el “desempeño” laboral” entre los empleados de “Provias” Decentralizado, Lima – “2021”. Esto está determinado por el coeficiente de co-relación de “Pearson” de 0.657, con un

grado de significancia de 0.000, que es inferior a 0.05. La conclusión es que cuanto mayor sea la motivación, mejor será el desempeño laboral. También encontraron que exista un relación positivo entre el “trabajo en equipo” y el “desempeño” laboral entre los trabajadores de Provias “Descentralizado (Lima) – 2021”, determinada por el coeficiente de co-relacion de “Pearson” de 0,659 y el grado de significancia es 0.000, dando este grado de significancia inferior a 0,05. En otras palabras, la conclusión es que cuando mejora el “trabajo en equipo”, mejora el “desempeño laboral”. Además encontraron que existe un vinculo positivo entre la comunicación y el “desempeño” laboral entre los empleados de Provias “Descentralizado” en Lima – “2021”, determinada por un cociente de correlación de “Pearson” de 0,677, con un grado de significancia de 0.000. Dado que el grado de significancia es inferior al 0,05, se concluyó que el trabajo es adecuado. Una mejor comunicación conduce a un mejor rendimiento. Finalmente, encontramos un vinculo positivo entre el liderazgo y el “desempeño” laboral entre los empleados de Provias Decentralizado en Lima. Esto está establecido por el cociente de correlación de “Pearson de 0,740”, con un grado de significancia de 0.000, que es menor a 0.05. Se concluyó que cuando mejora el “liderazgo”, además mejora el “desempeño” laboral.

También encontramos a (Fernández, 2019) en su indagación acerca de la *El Clíma “Organizacional” y su Relacion con el “Desempeño” Laboral de la “Dirección Subregional” de Salud Cutervo, Cajamarca “2017”,* (“Tesis de pregrado”) en “Universidad Señor de Sipán”, en Perú, teniendo el **Objetivo General** de identificar el grado de vinculo que hay entre el clima “organizacional” y el “desempeño” laboral de la “Dirección Subregional” de Salud “Cutervo Cajamarca”, 2017, manejando una metodología Es un tipo de No-Experimental que no se prueba por la forma en que se

recoge la data en un momento determinado. Como diseño de investigación descriptivo correlacional, se envió una encuesta de 22 preguntas a 110 empleados de sede como población, y la información obtenida se procesó por medio de un software denominado “SPSS V.24”. Presentando las siguientes **conclusiones**: se ha logrado de forma que los productos logrados en el cuadro 12, el Valores de prueba de “Gamma” es fuertemente significativo de esta forma $p < 0,01$ en otras palabras la Significancia ubicada contiene un valor de 0,005 en este caso es inferior a 0.01. Esto nos permite concretar que hay una relación directo entre el clima “organizacional” y el “desempeño” laboral. También determinaron que los niveles de componentes dinámicos eran bajos con el 51.8% sobre el que más resalta, la dimensión “Liderazgo” tiene un grado por encima con un 47,3%, la dimension “Comunicación” cuenta con un 48.2 % en un grado mediano y de la similar manera la dimensión “satisfacción laboral” en un grado intermedio con un 40,9 %..Luego la variable “Desempeño laboral” definimos cuatro categorías: En términos de productividad, se encuentra en el grado intermedio con el 47,3 %, donde la dimensión Responsabilidad contiene un grado inferior con el 46.4 %, la dimensión-“Calidad” de trabajo con un 51,8% en un grado intermedio y finalmente con la dimensión - “Habilidades” “organizativas” con un 40,9% en un grado intermedio. De manera similar, hay una pequeña correlación positivo entre el aspecto dinámico de la “variable clima organizacional” y la dimension de “responsabilidad” de la variable de “desempeño” laboral, y una correlación positivo entre la dimensión de líderazgo de la variable clima “organizacional” y la dimensión de “calidad del trabajo” del índice laboral. . Relaciones un poco. Además, hubo una correlación positivo entre el componente de comunicación de la “variable” gestión y el componente de habilidades directivas de la “variable desempeño laboral”. Finalmente, hubo un vinculo positivo entre la satisfacción “laboral” percibida de

la variable clima-“organizacional” y la dimensión “calidad” del trabajo de la variable “desempeño” laboral.

Finalmente, ubicamos a García, V., & Maldonado, J. (2020) en su investigación acerca de la *“Relación entre el Clima “Laboral” y el “Desempeño” Laboral de los empleados de “Contrato Administrativo” de Servicios en una Entidad Pública del Cercado de Lima “2017”*, (tesis de pregrado) en Universidad “San Ignacio” de Loyola, teniendo como **objetivo general** de determinar el vínculo que hay entre el clima “laboral” y el “desempeño” laboral de los empleados de contratos administrativos de servicios (CAS) de una institución del Estado en el distrito de “Cercado de Lima”, manejando así una Metodología La profundidad es relacional porque intentamos medir la relación entre la variable de aprendizaje y una dimensión específica (en este caso, el entorno laboral y el desempeño laboral). Presentando como **conclusiones**: Conforme a los resultados, pudieron determinar que Como resultado se encontró un vínculo significancia entre el “clima laboral” y el “desempeño” de los trabajadores de CAS en el sector público Cercado de Lima en el año 2017. Estos resultados confirman la hipótesis principal del estudio y reafirman que la percepción del trabajador sobre el ambiente laboral es mejor. . , más productivos serán los empleados de CAS. Es decir, si se reconocen las oportunidades de crecimiento y desarrollo y apoyo y beneficios para los empleados de una empresa, se les brindará un sistema de información integrado y recompensas correspondientes al desempeño realizado en la empresa y al trabajo actual. Se cumplen y logran las metas y objetivos del mercado y de los empleados. La hipótesis propuesta fue probada y esta correlación es alta. De ser así, se encontró que el logro personal está fuertemente relacionado con la cooperación de los empleados del CAS de las instituciones públicas del Cercado de Lima en 2017. Aumento salarial; Y el trabajo que

hace cada empleado es importante para trabajar en conjunto porque los empleados pueden aprender y desarrollarse dentro de la empresa. Como resultado de probar la hipótesis propuesta, se encontró una alta correlación. La hipótesis propuesta fue probada y esta correlación es alta. El compromiso laboral también está fuertemente relacionado con la organización de los empleados del “CAS” en las instituciones públicas del “Cercado de Lima” en 2017. Los resultados mostraron esa identificación con los valores organizacionales y las limitaciones para alcanzar metas y objetivos individuales. Es beneficioso para la organización y su desarrollo para su crecimiento. Como resultado de probar la hipótesis propuesta, se encontró una alta correlación. La hipótesis propuesta fue probada y esta correlación es alta. Asimismo, el seguimiento está estrechamente relacionado con el resultado de los empleados del “CAS” en las instituciones públicas del Cercado de Lima (2017). Se ha descubierto que el seguimiento tiene éxito cuando cuenta con el apoyo de supervisores o gerentes cercanos a los problemas y desafíos que enfrenta cada empleado. Muéstreles lo que están haciendo. Contribuye a la mejora de los procesos de trabajo por medio del seguimiento, verificación y evaluación del resultado. Como resultado de probar la hipótesis propuesta, se encontró una alta correlación. La comunicación también estuvo estrechamente relacionada con las relaciones humanas entre el personal del “CAS” de una institución gubernamental del “Cercado de Lima” en 2017. Los productos finales muestran que la continuidad, transparencia y lógica en la comunicación al interior por parte de los empleados crean vínculos de compañerismo y por ende emociones positivas. Mejorando la calidad de vida en las instalaciones, impactaremos positivamente en la atención que brindamos a nuestros clientes. Como resultado de probar la hipótesis propuesta, se encontró una alta correlación. Las condiciones laborales están estrechamente relacionadas con la calificación de los

empleados del CAS en el sector público del Cercado de Lima. Como resultado del estudio, se encontró que el aumento de la satisfacción laboral y los salarios relacionados con la capacidad y calificaciones del empleado afectaban la calidad del trabajo en el lugar de trabajo. Porque cuando un empleado se siente más importante, se desempeñará mejor y se convertirá en una motivación para el empleado. Como resultado de probar la hipótesis propuesta, se encontró una alta correlación. Además, los logros personales se relacionaron significativamente con el proyecto entre los empleados del sector público de CAS en Cercado de Lima en 2017. Los resultados mostraron que los logros personales alcanzados por cada empleado de la organización mejoran el proceso de resolución de problemas y aportan conocimiento. Al desarrollo profesional y a su trabajo. Como resultado de probar la hipótesis propuesta, se encontró una alta correlación. Finalmente, la colaboración del personal del CAS de instituciones públicas en la Cerca do Lima en 2017 no tiene mucho que decir. Los resultados mostraron que las percepciones de los colegas de CAS sobre el flujo, la claridad y la precisión de la información eran importantes. No afecta el rendimiento. Se rechaza el cargo

1.6.3 Antecedentes Locales

(Chacon & Hermoza, 2023), realizó un estudio sobre Clíma “Organizacional” y “Desempeño” Laboral de los trabajadores de una “Corporación” en Cusco – “2022”, para la Universidad Cesar Vallejo, Cusco (tesis de pregrado), teniendo como objetivo general identificar el vínculo entre las variables clima “organizacional” y “desempeño” laboral de los empleados de una empresa en Cusco – “2022”, manejando así una **Metodología** Este es el trabajo de tipo aplicada de solicitud, nivel de correlación y diseño no experimental. El método utilizado fue un instrumento de encuesta, un cuestionario. La

población y muestra estuvo compuesta por 25 empleados de la empresa. **Los productos finales** se demostró que el clima “laboral” es constante/regular (52.00% de entrevistados), también el “desempeño laboral” buenos (48%); la gran parte a los entrevistados indicaron que continuamente el clima dentro del trabajo repercute en los valores del medio personal y la conducta de los trabajadores. Después , en los productos se menciona que el vínculo con el Objetivo “General”, se concreta que se toma la Hipótesis Alternas, con un grado de significancia de $0,00 < a 0,05$, en otras palabras, hay vínculo entre el clima “organizacional” y “desempeño” laboral de los trabajadores de una Corporacion en Cusco – “2022”. También, con un cociente de correlación de 0.745, el vínculo es positivo y moderado. Luego en función con el primero de los objetivos específicos, se determina que se toma la Hipótesis Alternas, con un grado de significancia de $0.00 < a 0.05$, en otras palabras, hay vinculo entre el “clima organizacional” y la dimension comportamiento de los trabajadores de la “Corporación en Cusco – 2022”. Luego, con un cociente de correlación de 0.689, el vinculo es positivo y moderado. Así mismo, en función con el segundo “Objetivo específico”, se determina que se toma la Hipótesis Alternas, con un grado donde la significancia de $0.00 < a 0.05$, en otras palabras, hay vínculo entre el clima “organizacional” y la dimensión metas de los trabajadores de dicha Corporacion en Cusco – “2022”. Así pues, con un cociente de correlación de 0,689, el vínculo es positivo y moderado. Finalmente, en función con el Tercer ObjétÍvo “especifico”, se determina que se toma la Hipótesis Alternas, con un grado de significancia, de $0.00 < a 0.05$, en otras palabras, hay vínculo entre el “clima organizacional” y la dimension motivacion de los trabajadores de dicha Corporacion en Cusco – “2022”. Luego, con un cociente de correlación de 0.582, el vínculo es positivo y moderado. Además, La comparación de las dos funciones se expone como resultado final. Cabe señalar que al

finalizar la fase de diagnóstico de situación, se pusieron en práctica una serie de estrategias para fortalecer el clima “operativo” y “el “desempeño” de los empleados del gobierno local” en 2020. 1) Coadyuvar en el diseño de programas de aspecto motivacional de los empleados, 2) empleados. Programas de capacitación y 3) oportunidades o necesidades de mejora identificadas relacionadas con las evaluaciones de desempeño de los empleados. En resumen, se ejecutaron 13 procesos atendiendo a las necesidades expresadas por el personal del centro. Esto se demuestra claramente a través de evaluaciones grupales e individuales, el progreso que hemos logrado en comparación con organizaciones anteriores que no tomaron esto en cuenta en términos de la naturaleza de la organización en la que viven. El talento humano de esta organización es fundamental para que los gobiernos locales puedan brindar servicios de calidad, no como una entidad que brinda prestaciones públicas, así mismo como una persona jurídica.

(Cusihuaman, 2021), realizó un estudio sobre *Clíma “organizacional” y el “desempeño” laboral en los empleados de la Municipalidad Distrital de Cachimayo, provincia de Anta, departamento del “Cusco”,* (tesis de pregrado) para la Universidad Continental, Cusco, teniendo el **objetivo principal** el estructurar estrategias para el fortalecimiento del clima “organizacional” y el “desempeño” laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de “Cachimayo”, Provincia de “Anta”, Departamento del “Cusco”, manejando una **metodología**. Este estudio de caso se desarrolló a nivel descriptivo de profundidad y diseño de campo porque los datos se obtuvieron directamente de las condiciones del gobierno local. Sacar las siguientes conclusiones: Análisis de la situación para concluir que uno de los grandes problemas que enfrentan los gobiernos locales es la contratación de trabajadores bajo diversos contratos, algunos de los cuales son remunerados y otros a comisión. . Profesionales) señalan la falta de

desempeño laboral y el bajo desempeño debido al trabajo diario, problemas familiares y otros factores que pueden afectar el ámbito administrativo del gobierno local. A partir de esta manera se realiza cada trabajo, a partir de la información, el diseño y la elaboración de propuestas de planes de trabajo para el diseño de estrategias que puedan fortalecer la naturaleza de la organización y el trabajo de los empleados de la ciudad. Pudimos elaborar un cuadro comparativo entre las dos organizaciones (ex alcalde y actual alcalde).

Quispe, L (2018), realizó un estudio sobre *Clíma “organizacional” y el desempeño laboral del personal en la Empresa “INVERSIONES MUYA S.A.C” de la Ciudad del Cusco- Perú 2022*, (tesis de pregrado) para la Universidad Cesar Vallejo, Callao, teniendo el **objetivo principal** el identificar el vinculo entre el clima-“organizacional” y el “desempeño” laboral de la “empresa” Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del Cusco, año 2022, manejando una **metodología** que. Fue de carácter descriptivo de enfoque cuantitativa de nivel correlacional, la muestra fue de 50 empleados, ejecutándose un instrumento de 50 interrogantes para la variable clima-“organizacional” y 40 preguntas para la variable “desempeño” laboral con una validación de “Alfa de Cronbach” de 0.968 para el primer componente o variables y 0.936 para la “Segunda variable”. Los productos se sistematizaron por medio cuadros e ilustraciones procesado en el software “SPSS versión 24”. Para alcanzar a la siguiente **conclusión**: Se ha encontrado que hay un vinculo significativo entre el clima-“organizacional” y el desempeños de los empleados de la organización “inversiones Muya S.A.C” de la provincia del Cusco- Perú 2022, en otras palabras, se toma la hipótesis alternas con un grado de significación de 0.000, que es bajo al 0.05. Luego se concluyo que hay vinculo significativo entre la dimensión “condiciones y el “desempeño” laboral de los colaboradores en la organización “inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del cusco- Perú 2022, en otras palabras, se acepta la hipótesis alternas

con un grado de significación de 0.026, que es bajo al 0,05. Así mismo se determinó que no hay vinculo significativo entre la “dimensión involucramiento” y el “desempeño laboral” de los trabajadores en la organización “inversiones Muya S.A.C” de la provincia del Cusco- “Perú 2022”, es decir, se rechaza las hipótesis alternas con un grado de significación de 0.248, que es bajo al 0.05. También se concluyo que al respecto no hay vinculo significativo entre la “dimensión supervisión” y el “desempeño” laboral de los trabajadores en la organización “inversiones Muya S.A.C” de la metrópoli del Cusco- “Perú 2022”, en otras palabras, se toma la hipótesis alternas con un grado de significación de 0.004, que es bajo al 0,05. Además se concluyó puntualmente que no hay vinculo significativo entre la dimensión comunicación y el “desempeño laboral” de los trabajadores en la organización “inversiones Muya S.A.C” de la provincia del Cusco- “Perú 2022”, en otras palabras, se descarta la hipótesis alternas con un grado de significación de 0.201, que es inferior al 0,05. Finalmente se concluyó que no hay relacion significativo entre la “dimensión autorrealización” y el “desempeño” laboral de los trabajadores en la organización “inversiones Muya S.A.C” de la provincia del Cusco- “Perú 2022”, en otras palabras, se toma la hipótesis alternas con un grado de significación de 0.002, que es inferior al 0.050.

Izquierdo, C. (2018), realizo un estudio sobre *Clima “Organizacional” y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa de Turismo “Gatur Cusco” Srl, Cusco 2020*” (tesis de pregrado) para la Universidad Privada TELESUP, Lima, tomando como “**Objetivo General**”, identificar el vínculo entre clima “organizacional” y “desempeño laboral” de los empleados de la organización turística “Gatur Cusco” SRL año “2020”, manejando una **metodología** de tipo Cuantitativo, correlacional así como

transversal, En este caso, se administraron dos cuestionarios estandarizados a una muestra global de 60 pares. Se utilizan tablas e imágenes para facilitar la comprensión. Llegando a las siguientes **conclusión**, Se concluyo que hay 'muy buen vinculo' entre el clima "organizacional" y el desempeño de los empleados de la organización turística "Gatur Cusco SRL". 2020. El valor del "coeficiente de Pearson" es 0,848 porque el valor Sig (de dos colas) es 0,000, que es menor que el 0,01 requerido, lo que indica una relación significativa con un 99 % de confianza. Si es así, podemos concluir que es una muy buena relación por medio la consolidación de la persona y el "Desempeño" Laboral de los empleados de la organización turística "Gatur cusco SRL. Año 2020". Por qué el valor de "coeficiente de Pearson" procesado "0.808", arroja un vinculo muy Significativo al 99 % de confianzas, ya que el valor del Significancia. (es Bilateral) es de 0.000, que se ubica inferior del 0.01 al necesitado. También se logra concluir, que hay vínculo positivo muy alto, entre la identificación laboral y el "Desempeño" Laboral a los empleados de la organización turística "Gatur cusco" SRL. Año "2020". Ya qué el valor de cociente de "Pearson" procesado es de 0,815, también es muy Significativo al 99 % de valor de confianza, ya que el valor del Sig. (Bi-lateral) es de 0.000, que se ubica inferior a 0,01 necesitado. Así como debemos determinar, que hay vinculo positivo alto, entre la supervision y el "Desempeño" Laboral de los empleados de la organización turística "Gatur cusco" SRL. Año "2020". Ya qué el valor de cociente de "Pearson" procesado es de "0.760", también es de muy Significancia al 99 % de confiabilidad, porque el valor del Sig. (es Bilateral) es de 0,000, que se ubica inferior de 0.01 requerido. Además Se determinó que existe una relación significativa y "muy alta" entre la comunicación y el desempeño de los empleados en la empresa de turismo Gatur Cusco SRL. 2020. ¿Cuál es el valor del "Coeficiente de

Pearson" calculado como "0,846" y significativo con un 99% de confianza, porque el valor del Sig. (Bilateral) es de 0.000, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido. Finalmente podemos concluir que existe relación positiva alta, entre las Condiciones laborales y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa de turismo Gaturusco SRL. Año 2020. Por qué el valor de "coeficiente de Pearson" calculado es de 0,796, además es Muy Significativa al 99% de confianza, porque el valor del Sig. (Bilateral) es de 0.000, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido.

1.7 Bases teóricas

1.7.1 Clima Organizacional

1.7.1.1 Concepto

Según (López, 2015) indica que la naturaleza de la gestión es una intervención entre los elementos del sistemas de gestión y las necesidades motivacional que se interpretan en comportamientos útiles para la gestión (productividad, eficiencia, cambio, etc.). También se le llama el entorno creado por las emociones. Se refiere a la motivación de los miembros de un grupo u organización, que afecta las condiciones físicas y mentales

Para (Giraldo, 2001) indica que es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el incremento de los recursos de personal de la empresa. En este sentido, el conocimiento y comprensión de la naturaleza de los empleados de una empresa conocen su trabajo a través del correcto análisis que se muestra. Las zonas de conflicto son una herramienta importante para

implementar las intervenciones necesarias para garantizar que se logren los cambios previstos para mejorar las vidas y la productividad.

Por último, (García, 2009), define Hoy en día, el clima “organizacional” es un agente importante en el “desarrollo empresarial”, y su profunda investigación, análisis y mejora incidirá directamente en el llamado espíritu organizacional. Por lo tanto, este artículo utiliza enfoques teóricos de diferentes autores para ayudar a demostrar la importancia del clima en el cambio organizacional. Además, se presentan muchos instrumentos que se explican las causas de la satisfacción e insatisfacción laboral considerando diversas variables, centrándose en los valores, creencias, cultura y prácticas empresariales, así como las herramientas disponibles para su medición y análisis y su impacto en la gestión. Cambiar.

1.7.1.2 Características de la Variable “Clima” Organizacional

Hay una relación de aspectos del “clima laboral” que se deben considerar para realizar adecuadamente una evaluación del clima organizacional (López, 2015)

El clima organizacional se caracteriza por:

- El entorno operativo es estable. En otras palabras, la empresa puede mantenerse al día con el entorno laboral mediante cambios continuos.
- El comportamiento de los empleados depende de la naturaleza de la empresa.
- El clima empresarial influye en el compromiso y la identidad de los empleados.
- Los empleados cambian el entorno laboral de su organización e influyen en su propio comportamiento y actitudes.

- Hay muchas diferencias estructurales dentro de una empresa que afectan su clima. Como resultado, estas variables están influenciadas por el clima.
- Los problemas en una organización, como la rotación o el fracaso, son señales de que el ambiente laboral de la empresa no es bueno. Esto significa que es posible que a sus empleados no les esté yendo bien.

Los estudios de clima organizacional según varios autores están concretamente vinculados a ciertas dimensiones o aspectos de análisis inherentes al clima y que han sido definidos como variables de evaluación y medición.

Tabla 1

Dimensiones del Clima Organizacional

Autor / Año	Características del Clima Organizacional
Giraldo (2001)	<ul style="list-style-type: none"> • La percepción que los empleados tienen sobre dicha estructura, el tipo de tarea que se desarrolla y el nivel de eficiencia. • Se da una estrecha relación entre el estilo de liderazgo, el consecuente clima generado • El otorgar al empleado más autonomía y unir la evaluación del desempeño con programas de estímulos e incentivos influye en el desempeño
Gonçalves (2000)	<ul style="list-style-type: none"> • Los contribuyentes lo encontrarán • inciden en la conducta del empleado • Influyen en diversos factores de la empresa, es así, por ejemplo, las políticas, reglamentos y la conducta de los integrantes de un equipo
Rodríguez (2005)	<ul style="list-style-type: none"> • Es constante • El comportamiento de los colegas depende del clima de la organización • Influye en el compromiso e identidad de los trabajadores • La rotación de personal puede ser indicador del mal clima organizacional • El comportamiento de los compañeros de trabajo está influenciado por el “clima organizacional” de la organización • El entorno operativo de una empresa está influenciado por varias variables estructurales

Brunet (2011)	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente, pero no es la misma cultura • Está determinado principalmente por las habilidades, características y expectativas de los empleados • Independientemente del trabajo realizado, los empleados ven diferentes estilos de gestión • Los resultados son fáciles de ver, pero difíciles de explicar con palabras • Influye sobre el comportamiento del personal • Actuar adecuadamente de acuerdo con las expectativas y actitudes de los compañeros
---------------	--

Nota: Giraldo (2001), Gonçalves (2000), Rodríguez (2005), Brunet (2011) Elaboración propia

1.7.1.3 Importancia del “Clima” Organizacional

Según (García, 2009), que indica que el área de gestión es el factor más importante en el desarrollo de la empresa. Debido a la intensa competencia que enfrentan las organizaciones hoy en día, se están incorporando diferentes métodos para evaluar el “clima organizacional” con el objetivo de seguir, optimizar y determinar las variables que configuran el buen “clima laboral” entre los empleados. beneficio para la empresa.

Para (Segredo, 2013), Una evaluación del entorno organizacional puede ayudar a desarrollar una estrategia organizacional que proporcione a los gerentes una tiene una óptica del futuro de la organización e identifique las necesidades actuales relacionadas con las áreas requeridas. Esto les permitirá alcanzar su visión del futuro

1.7.1.4 Tipos de Clima Organizacional

(Likert, 1968), menciona que la conducta de los colegas está directamente relacionado con las situaciones empresariales que asimilan. Por ende, podemos decir que las estimulaciones están identificadas por la percepción.

Por ello, planteo una teoría para la evaluación y estudio de sistemas de control basada en tres variables. (a) Variables causales o variables independientes, y resultados, que incluyen variables que sólo están controladas por la organización e indican la dirección de la evolución. .recibió; (b) Variables mediadoras que miden el control interno,

manifestadas en la toma de decisiones, la comunicación, el desempeño, etc.; (c) Índice Final: Índice para obtener resultados como la mejora de la productividad del índice subyacente y del índice intermedio.

Según (Likert, 1968), la combinación de los factores expresados con anterioridad da como resultado dos entornos operativos principales y cuatro tipos de sistemas:

- A. **Clima de clase “autoritario”. explotador (Sistemas I)**, Si los gerentes no confían en sus colegas, no hay comunicación entre los grupos y sólo los líderes toman las decisiones importantes. Castigo, miedo y casi libertad.
- B. **Clima autoritario paternalista (Sistema II)**, Los altos directivos confían en sus superiores, por lo que existe una comunicación constante entre estos. Los gerentes toman las grandes decisiones, mientras que los empleados toman las pequeñas, y las recompensas y penalidades se usan como un aspecto motivacional.
- C. **Clima de participación consultiva (Sistema III)**: Hay mucha credibilidad en los compañeros de trabajo, se suelen tomar soluciones y se utilizan más las reconocimientos que los castigos.
- D. **Clima de participación en grupos (Sistema IV)**: Todos los trabajadores creen en sus colegas, existe una interacción justa de por medio deben estar los superiores y subordinados y toda la organización está facultada para tomar una decisión.

1.7.1.5 Dimensiones del Clima Organizacional

Seguidamente se mencionan tres autores que discuten diferentes puntos de sus teorías:.

En “primer” termino, (Likert, 1968), Señaló 08 áreas que integran el “clima organizacional” .:

- Cómo liderar: cómo los directores ejecutivos utilizan el liderazgo para influir en los empleado.
- Motivación: Métodos utilizados para recompensar y motivar a los empleados.
- Comunicación: el tipo de comunicación que se lleva a cabo en toda la organización.
- Comunicación e influencia: tipos de relaciones entre empleados y supervisores.
- Resolución de problemas y toma de decisiones: Implica compartir la responsabilidad de la toma de decisiones.
- Planificación: cómo establecer procedimientos y políticas
- Gestión: La distribución del control en los diferentes niveles de una organización.
- Formación y aprendizaje: mejorando nuestro desempeño

Ilustración 1

Dimensiones de Medición del Clima Laboral.



Nota. (SENATI, 2020)(pág. 1).

Según (Esan, 2021) menciona que para estudiar cómo se gestiona una empresa es necesario centrarse en ciertos factores que pueden influir y medir el comportamiento de los individuos. Estos problemas surgen en base a diferentes diferencias en una organización como el entorno físico y ambiental, patrones de comportamiento, etc. El abanico de variables es tan amplio que a los expertos no se les ha ocurrido determinar la cantidad y naturaleza de estos componentes, en los documentos comerciales se les llama componentes. Los docentes “Litwin y Stinger” describen nueve factores que influyen en la creación del clima organizacional. Estas son:

A. Estructuras

Esta dimensión engloba todo lo referente a las reglas, procedimientos y niveles jerárquicos dentro de una organización. La estructura de una empresa puede condicionar la percepción que los colaboradores tienen sobre su centro de trabajo.

B. Responsabilidad

Además conocida como 'Empowerment', esta dimension indica el grado de autonomia que tienen los trabajadores para la realización de sus labores. En este aspecto es importante valorar el tipo de supervisión que se realiza, los desafíos propios de la actividad y el compromiso hacia los resultados.

C. Recompensa

Consiste en la percepción que tienen los colaboradores sobre la recompensa que reciben en base al esfuerzo realizado. Conlleva no sólo el establecimiento de un salario justo, sino de incentivos adicionales (no necesariamente monetarios) que motiven al trabajador a realizar un mejor desempeño

D. Desafío

Este tema se enfoca en el control de los trabajadores sobre el proceso de producción, sean bienes o servicios, y de los riesgos asumidos para la consecución de los objetivos propuestos. Se trata de un factor muy importante en la medida que contribuye a generar un clima saludable de competitividad

E. Relaciones

El respeto, la cooperacion y el excelente trato determinan los factores en este ámbito para influir en la productividad y crear un buen ambiente de trabajo.

F. Cooperación

Algunas son similares a las anteriores, pero la cooperación y la colaboración son importantes. El enfoque principal es apoyar la naturaleza oportuna y actual del equipo que contribuye al logro de las metas del equipo.

G. Estándares

Representa la percepción que tiene el empleado a cerca de los parámetros definidos por la organización para los niveles de desempeño. Cuando las solicitudes son justas y consistentes, los empleados saben que existen la justicias y igualdad.

H. Conflictos

¿Cuál es la reacción ante una crisis? La aspecto en que los líderes resuelven problemas y gestionan conflictos influirá en la percepción general de los empleados a cerca la gestión de discusiones al interior de la empresa.

I. Identidad

Esta última dimensión indica la idea que surge dentro de una organización. Este número muestra que los empleados están comprometidos con los objetivos de la empresa y están orgullosos de ser parte de ella.

A.1 Comunicación Organizacional

Según (Navarez, 2022) sobre la comunicación organizacional, define como los canales y tipos de comunicación que ocurren en una organización, como una empresa, una institución educativa, una organización sin fines de lucro o una agencia gubernamental. Esto incluye la comunicación dentro de la organización y con el mundo exterior.

La comunicación organizacional se centra en gran medida en la construcción de relaciones y la interacción con los miembros internos de la organización y los públicos externos interesados.

Generalmente se conciben dos formas de ver la comunicación organizacional:

- La comunicación dentro de las organizaciones (donde la comunicación es parte de la organización).
- La comunicación como organización (es decir, las organizaciones son el resultado de la comunicación de quienes las integran).

A.1.1) Relación Interpersonales en el Trabajo

Según (Mederi, 2020) indica que las relaciones interpersonales en el trabajo son esenciales para el logro de los objetivos de la empresa, combinando capacidades y recursos individuales; por ello es indispensable conservar y promover relaciones interpersonales saludables que permitan establecer un excelente clima laboral y con ello incrementar la productividad en una organización

A.1.2) Canales de Comunicación Interna

Según (Ortega, 2023) señala que los canales de comunicación interna son la base de la comunicación dentro de los equipos. Son los canales, tanto formales (como una reunión periódica) como informales (como la una reunión en torno a la máquina de café), a través de los cuales se produce la comunicación en una empresa.

Ademas tener una variedad de canales de comunicación te permite llegar a toda tu audiencia interna. Esto se debe a que los empleados trabajan en entornos muy diferentes: detrás de un escritorio, desde casa, o son representantes de ventas que están constantemente en movimiento, trabajan en la calle, están en contacto con los clientes, etc

A.1.3) Gestión del Conocimiento Empresarial

Según (APD, 2018) indica que la **gestión del conocimiento** de una empresa consiste en transmitir habilidades a los empleados. Además, habrá que partir de la base de que todos los trabajadores cuentan con conocimientos, pero este es patrimonio de la empresa y por eso ha de transmitirse al resto de la plantilla. Se

trata del conocimiento de las personas vinculado a sus experiencias, que se suma a los datos explícitos o más objetivos

A.2 Toma de Decisiones

Según (Hubspot, 2023) indica que una toma de decisión es la elección de una vía para resolver un problema o responder a un acontecimiento tras una deliberación entre varias alternativas. Esta toma de decisión implica la evaluación de riesgos y la ponderación de beneficios para elegir la que mejor se ajuste a los criterios y objetivos que hayamos definido.

A.2.1 Tipos de Toma de Decisión

Según (Hubspot, 2023) indica los siguientes:

i. Toma de decisión directiva

Las y los directivos de la empresa son quienes llevan a cabo este tipo de toma de decisión, cuya finalidad es definir el rumbo de un proyecto de negocios o de una estrategia comercial. En este sentido, las decisiones que se dan a este nivel influyen en la constitución general de la organización

ii. Toma de decisión gerencial

Las tomas de decisión gerenciales son mucho más específicas que las directivas y se distinguen por estar únicamente enfocadas en la resolución de situaciones propias de su área.

iii. Toma de decisión individual

Por su parte, las tomas de decisión individual ocurren de manera cotidiana en las empresas y dependen de los criterios personales de cada miembro del equipo. En este caso, las decisiones se toman de forma particular y no dependen de los intereses colectivos.

iv. Toma de decisión financiera

En términos prácticos, podemos hablar de tomas de decisión financieras al referirnos a todas aquellas que influyen en el aspecto económico o contable de una organización.

v. Toma de decisión operativa

Complementariamente, podemos hablar de tomas de decisión operativas cuando se decide llevar a cabo una acción que afecta la forma en que se estructura o funciona una empresa. Esto puede ocurrir cuando se contrata nuevo personal, cuando se adquiere un nuevo software de trabajo o cuando se crea una nueva división de departamento.

vi. Toma de decisión frente a riesgos

La toma de decisión frente a riesgos es una forma de deliberación que surge de la necesidad de resolver situaciones, conflictos o problemas en lo inmediato. Esto exige que los tomadores de decisión evalúen rápidamente los efectos de una acción y que asuman las responsabilidades de su actuación.

A.2.2 Autonomía de Decisión

Según (Euroinnova, 2023) señalan que una decisión autónoma es aquella que una persona toma por sí misma de forma consciente, sin que sean impuestas por un tercero y para optar por ellas solo importan las creencias morales de cada individuo. Cuando se presenta una situación y se debe tomar lo que es una decisión autónoma, es recomendable que se puedan sopesar los pros y contras de las alternativas posibles y aceptar las consecuencias de la elección

El tomar decisiones autónomas está muy ligado a la autonomía moral, pues siendo de esta forma se toman decisiones responsables, propias y acertadas. Igual se deben analizar las situaciones para que la decisión sea la apropiada, en este aspecto, la autonomía requiere tomar más riesgos que la heteronomía

A.2.3 Problema Organizacional

Según (Eviciti, 2024) indican que un problema organizacional es cualquier obstáculo, inconveniente o discordancia que afecta el funcionamiento armonioso y eficiente de una empresa. Estos problemas pueden manifestarse en diversas áreas, desde la falta de coordinación entre equipos hasta la ineficacia en la gestión de recursos y la carencia de procesos optimizados.

Además un problema organizacional no se limita a un solo aspecto; puede surgir tanto en la comunicación interna como en la ejecución de procesos clave. Por ejemplo, dificultades en la transmisión efectiva de información entre departamentos, falta de alineación en los objetivos del equipo, o procesos manuales propensos a errores pueden considerarse problemas organizacionales

A.2.4 Horario de Trabajo

Según (Gutierrez, 2021) El horario de trabajo puede definirse como aquel lapso en el cual el trabajador pone su fuerza de trabajo a favor del empleador, sometiéndose a las disposiciones que este pueda emitir sobre la forma en la que se desarrollará la prestación de servicios. El horario de trabajo se encuentra determinado por la hora de ingreso y de salida, no pudiendo ser mayor a la jornada legal establecida en la ley.

A.3 Motivación Laboral

Según (Orellana, 2019) define la motivación por el desempeño es la respuesta de los empleados de una empresa a estímulos atractivos y sostenibles que producen un buen desempeño. Invertir en las personas significa tener conciencia de que son el actor más relevante de cualquier actividad empresarial. Sin ellas nada podría ocurrir, ni transformarse. Ellas aportan talento y valor agregado a todas las acciones de gestión,

desde los niveles operativos, hasta los ejecutivos

i. Motivación laboral por medio de incentivos

Es un desafío hacia las personas, que significa cumplir con objetivos para obtener compensaciones. Estas generalmente son monetarias; como comisiones o bonos, pero también pueden ser no monetarias y valorizadas en dinero; como viajes con todo pagado, entradas a espectáculos exclusivos o experiencias en centros de relajación.

ii. Motivación laboral por prácticas de la cultura empresarial

Por otra parte, existen prácticas empresariales que fomentan climas laborales de motivación, donde los trabajadores se sienten a gusto, valoran estas acciones y lo retribuyen con la calidad de su trabajo.

Estas prácticas pueden ser:

- Flexibilidad laboral.
- Posibilidad de trabajo remoto.
- Realizar proyectos de interés personal dentro de la empresa.
- Acceso fluido a las jefaturas.
- Quiebres en la jornada para celebración de cumpleaños o hitos relevantes.
- Buena relación entre sindicatos y gerencia, etc.

A.3.1 Beneficios Laborales

Según (Pluxee, 2023) indican que los beneficios laborales son un conjunto de medidas tomadas por empleadores, sindicatos, instituciones y agencias gubernamentales y no gubernamentales para mejorar el bienestar de los trabajadores. Éstas pueden incluir cualquier cosa, desde proporcionar condiciones de trabajo seguras hasta ofrecer ayuda financiera a los colaboradores que lo necesiten. El

objetivo de los beneficios es mejorar la calidad de vida de los trabajadores y ayudarlos a alcanzar su máximo potencial. Al brindarles el apoyo que necesitan, puede ayudar a mejorar la productividad, reducir la rotación y crear un ambiente de trabajo más positivo.

A.3.2 Conceptos Remunerativos

Según (Díaz, 2023) define Los conceptos que tienen carácter remunerativo son aquellos que recibe un trabajador por prestar sus servicios a una empresa. Además, estos se encuentran a libre disposición del personal y se perciben de manera regular.

Además, bajo este enfoque y los criterios de la **legislación laboral peruana**, podemos incluir dentro de estos conceptos a:

- Remuneración básica: es la compensación que recibe un colaborador de forma directa y fija.
- Asignación familiar: se otorga a los trabajadores del sector privado que tengan hijos menores de edad.
- Horas extras: tiempo de trabajo que excede la jornada máxima legal ordinaria o semanal.
- Vacaciones: es la retribución económica que se le otorga al personal por descanso vacacional.
- Gratificaciones: ingresos que recibe el trabajador del sector privado por fechas patrias y navidad con base a la Ley 27735.
- Comisiones: ingresos adicionales que van a depender del rendimiento del colaborador

A.3.3 Aspiraciones del Personal

Según (Cobee, 2023) define la aspiración laboral: esa meta profesional que buscamos con ahínco durante los primeros años en el mercado de trabajo y que, sin embargo, se diluye con el tiempo para muchos profesionales, que finalmente se asientan en el conformismo.

Dicha aspiración condiciona nuestra formación académica y capacitación, no solo en la juventud, sino en la edad adulta, y también nuestras decisiones como persona empleada o autoempleada

2.1.1.1. Efectos del Clima Organizacional

Según (López, 2015), manifiesta que el clima organizacional parece afectar positivamente o negativamente a la existencia de cierto tipo de interacciones entre los miembros de una organización. Parece afectar al grado de seguridad o inseguridad para expresar los sentimientos o hablar sobre las preocupaciones, de respeto o falta de respeto en la comunicación entre los integrantes de la organización.

El análisis del clima organizacional suele considerar diferentes aspectos de la organización, entre estos se suelen mencionar con cierta frecuencia:

- Entorno físico: Incluye el espacio concreto, la infraestructura, los módulos instalados, el tono de color de las paredes, las temperaturas y los niveles de contaminaciones.
- Factores de diseño: tamaño de la empresa, estructural formal, estilos de gestión, etc.

- Entorno Social: Se centra en aspectos como la socialización, el conflicto interpersonal o interdepartamental y la comunicación.
- Características personales: habilidades, actitudes, motivación, expectativas, etc.
- Comportamiento Organizacional: Incluye factores como productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral y niveles de estrés.

1.7.2 Desempeño laboral

1.7.2.1 Definiciones de Desempeños Laborales

(Stoner, 1996), El desempeño se refiere a qué tan efectivos son los miembros de la organización para lograr las metas planificadas. Según Berrocal (1994), el desempeño laboral es la medida en que los empleados tienen la oportunidad de cumplir con los estándares requeridos por el puesto para el que trabajan.

Para (Chiavenato, 2000), El desempeño es uno de los aspectos más importantes de la gestión. Asimismo, se define como un conjunto de tareas o actividades de los trabajadores relacionadas con alcanzar los objetivos empresariales. Por esta razón, el desempeño de los empleados es la combinación del comportamiento de los empleados y los resultados alcanzados en la organización. Por lo tanto, si desea medir el desempeño, debe cambiar la forma en que trabajan los empleados para que su comportamiento pueda medirse y observarse. Como producto, el “desempeño” suele medir la “capacidad” de un individuo para producir, procesar, interpretar, completar y crear una actividad en un corto período de tiempo,

con un mínimo esfuerzo y mejor calidad.

Según **(Werther & Davis, 2000)**, Se toman mediciones continuas para evaluar el desempeño de los colegas. Como resultado, los empleadores brindan retroalimentación sobre su desempeño e identifican variables que deben abordarse.

Por otro lado, **(Robbins & Coulter, 2004)**, El establecimiento de objetivos es cada vez más importante para mejorar el desempeño porque ayuda a los empleados a concentrarse en lograr los objetivos establecidos, como los indicadores de desempeño organizacional. También notarán que todo funciona mejor cuando te fijas metas difíciles y hacen lo contrario cuando tus metas son fáciles. Como resultado, Robbins y Judge (2013) explican que estas evaluaciones controlan las decisiones de promoción, transferencia y despido. Realizar capacitaciones para el desarrollo del personal.

Por último, **(Alles, 2011)**, La evaluación del desempeño se considera una herramienta que tiene como relevantes “objetivos el desarrollo personal” y técnico de los empleados, la optimización de la producción en la organización y la utilización óptima del talento humano. Además, los gerentes y sus pares deben trabajar juntos sobre sus expectativas y cómo alcanzarlas.

1.7.2.2 Importancia del “Desempeño” Laboral

Para **(Ventura & Delgado, 2012)** el calculo del desempeños es la etapa de expresar las características y metas de la empresa y reflejarlos en el proyecto de trabajo, y asegurarse de que los empleados se desempeñen bien mediante un seguimiento adecuado. El objetivo de esta evaluación es valorar cuantitativa y cualitativamente la eficacia de los empleados en el desempeño

de las tareas, objetivos y responsabilidades de sus puestos.

(Gonzales & Olivares, 2004), Explican la importancia de la evaluación. Dado que las evaluaciones le ayudan a identificar a sus compañeros a quienes les está yendo bien, trate de seguirlos y no se esfuerce demasiado en hacerlo. Al mismo tiempo, destacan quienes simplemente escuchan las instrucciones de sus superiores y quienes trabajan juntos activamente. Finalmente, mejorar el sistema de gestión y motivar a los empleados a mejorar su desempeño.

Para (Perez, 2009), El fin fundamental de el calculo del “desempeño” es entregar una exposición confiable y precisa de como el caso de los trabajadores realizan su actividad. Al observar un mejor desempeño, los gerentes y/o supervisores pueden mejorar la comunicación con los compañeros de trabajo y planificar y coordinar actividades para garantizar que sus unidades estén al mismo nivel. Asimismo, el Great Place to Work Paraguay (2016) indica que el objetivo es mejorar la productividad y establecer medidas de mejora midiendo las habilidades y resultados de los compañeros a través de la evaluación del “desempeño”. Los relevantes objetivos de dicha medida son: Identificar la maximización de los empleados. Una expresión ordenada de lo que hace. Empoderar el talento es la piedra angular de forma íntegra de la empresa. El efecto del peritaje del “desempeño” incide en la correcta gestión del talento humano porque ayuda en el proceso de selección.

1.7.2.3 Dimensión del Desempeño Laboral

(Araujo & Leal, 2007), Plantea para el “desempeño” de una organización está determinado por diversos elementos, elementos, cualidades y/o capacidades que son

similares a las competencias, estudios y habilidades que los individuos deben exhibir y usar en sus labores. Seguidamente se explica los conceptos de trabajo y el alcance del trabajo de los 04 compositores relevantes a cerca de este aspecto:

. En “primer lugar”, (Gomez, Balkin, & Cardy, 2008), Se mencionó que el primero del nivel en la estimación del “desempeño” es definir los factores a calcular. La definición de métricas o factores de “desempeño” debe fundamentarse en un grupo de competencias vinculadas con el desempeño. Estos autores presentan ejemplos de modelos avanzados:

- Conocimiento: Saber lo que haces y asumir la responsabilidad de tus acciones.
- Competencias y Habilidades: Fuertes competencias básicas en interrelación verbal y escrita, análisis y resolución de problemas.
- Gestión de la Empleabilidad – Cualidades para gestionar el trabajo, gestionar el tiempo y completar tareas a tiempo.
- Música y conciencia: verdad, ética y justicia

En segundo lugar, (Chiavenato, 2000), Primero explica que elegirá los ítems para la evaluación de desempeño y en base a estos evaluará y comparará el desempeño de sus pares. Los criterios de evaluación son conductas que la dirección contiene relevantes. Es decir, los empleados que mejor desempeñan su trabajo son aquellos que superan estos criterios, independientemente de su puesto. El número de criterios de evaluación varía según la institución, pero hay de 5 a 10 elementos en promedio. Según los compositores, los puntos de vista de evaluación más usados son:

- Cualidades/Habilidades/Intereses/Atributos: Conciencia del puesto, visión

para los negocios, participación, energía, honestidad, integridad, autorrevelación, actitud positiva, capacidad de trabajo, características de conocimiento y facilidad de aprendizaje.

- Comportamientos: Ética de trabajo, espíritu de equipo, habilidades interpersonales, trabajo en equipo, creativities, liderar, prácticas de seguridades, responsabilidades, actitud y propósito, personalidad y tranquilidad.
- Objetivos y Productos finales: Eficiencia, Calidad de Trabajo, Atención al Cliente, Satisfacción del "Cliente", Minimizar Costes, Rapidez de Resolución, Reducción de Fraude, No Accidentes, Mantenimiento de Equipos, Cumplimientos de Cronogramas y Enfocar al Resultado.

Ilustración 2

Criterios por dimensión según Chiavenato



Nota: Tomado de Chiavenato (2009). Elaboración propia

Para (Leboyer, 1997), Los gerentes de talento humano que buscan una relación de habilidades globales para la evaluación del desempeño deben crear su propia lista de habilidades. Algunas de ellas son mencionadas por autores británicos que proponen una lista de habilidades denominadas "habilidades generales" o "supra habilidades". Los autores basan su trabajo en la relación trabajada por Mc-Cauley (1989) porque es una lista de habilidades creada a partir de un estudio causal del comportamiento. Los temas que se usan en esta relación son:

- Sea considerado: capaz de adaptarse a diferentes situaciones comerciales, adoptar un comportamiento flexible para resolver problemas y trabajar bien con la alta dirección para resolver problemas operativos.
- Haz lo que hay que hacer: sigue adelante frente a los obstáculos, para que puedas hacerlo tú mismo y aprender de los demás.
- Aprendizaje rápido: aprenda nuevas tecnologías y conceptos comerciales rápidamente.
- Decisión: Lo mejor es tomar decisiones rápidas y difíciles.
- Autoridad subordinada: Capaz de delegar trabajo directamente a colegas y participar en funciones.
- Crear un ambiente propicio para el desarrollo: Redoblamos el desafío de crear un ambiente propicio para el desarrollo de nuestros colegas.
- Tratar con subordinados problemáticos: afrontar el problema de frente y tomar decisiones adecuadas.
- Trabajo en equipo: Desarrollar el propio trabajo y liderar el trabajo de los demás.
- Contrate a los colegas adecuados: contrate personas talentosas que contribuyan a su equipo.
- Construir o renovar buena integración con el resto. Aprenda a construir y seguir con una relación laboral con colegas y equipos del exterior.
- Humano y sensible: prestar mucha atención a las necesidades

de los compañeros.

- Enfoque a sangre fría: confiar en opiniones fundadas en situaciones y actuar en circunstancias difíciles.
- Conciliación de la vida laboral y familiar: programas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Conócete a ti mismo: conoce tus fortalezas y debilidades.
- Buena personalidad: Sea amigable y tenga buen sentido del humor.
- Mantenlo simple. Se pueden utilizar diferentes funciones dependiendo de las circunstancias que requiera cada situación

Por último, (Alles, 2011) demuestra que el primer paso para medir eficazmente el desempeño es que la empresa determine de qué es capaz. Los gerentes deben tener la oportunidad de identificar el modelo de competencias y tener la oportunidad de identificar y adaptar cada habilidad a su organización. Los autores definen un modelo con tres grupos de habilidades:

- Habilidades clave: adaptación a los cambios ambientales, resiliencia, compromiso con la calidad de trabajo, compromiso con la rentabilidad, conciencia organizacional, ética, ética y sencillez, flexibilidad y adaptación, fortalece, iniciativa, innovación y creatividad, integridad, justicia, perseverancia en la consecución de objetivos, sentido común, respeto, responsabilidad personal, responsabilidad social, modestia y carácter.
- Habilidades específicas de gestión: gestión de personas, gestión de equipos, empoderamiento, coaching, emprendimiento, Liderazgo con el caso, liderar la organización, liderazgo transformacional, óptica estratégica.
- Habilidades específicas del departamento: Adaptacion-flexibilizacion, “calidad”

y “mejora continua”, planificar y gestionar, reclutamientos, colaboración, habilidades "rotas", comunicación efectiva, experiencia con la industrias y los mercados, conocimiento técnico, confiabilidad cualidades, crecimiento y desarrollo personal, motivación., gestión y consecución de objetivos, habilidades mediáticas, influencia y negociación, independencia del poder del proyecto, gestión de problemas, orientación al producto y a la calidad, orientaciones al “cliente interno y externo”, pensamientos analíticos, pensamientos conceptuales, pensamientos estratégicos, productividades, conocimiento profundo del producto, lectura., responsabilidad, entusiasmo y motivación, tolerancia a la presión laboral, determinación y cooperación, productividad, conocimiento profundo del producto, lectura, responsabilidad, personalidad y motivación, tolerancia a la presión laboral, toma de decisiones y cooperación

El siguiente cuadro es un resumen de las funciones administrativas del autor

Tabla 2

Dimensiones del Desempeño Laboral

Autor / Año	Dimensiones del desempeño Laboral
Gómez - Mejía, Balkin y Cardy (2008)	Conocimientos, habilidades y capacidades, gestión del desempeño y carácter e integridad
Chiavenato (2009)	Habilidades/Habilidades/Intereses/Actitudes, Actitudes; y metas y resultados conducta de los miembros de un equipo
Levy - Leboyer (2000)	Ser Una persona ingeniosa, una persona que hace lo que hay que hacer, una persona que aprende rápidamente, una persona sabia, dirige a sus subordinados, crea una atmósfera propicia para el desarrollo, maneja los problemas de sus subordinados, trabaja en conjunto, contrata colegas calificados, establece buenas relaciones. construir relaciones con los demás, ser humano y sensible, gestionar una sensación de calma, mantener el equilibrio entre la vida personal y laboral, la autoconciencia, consolar a las personas y facilitard
Alles (2011)	Conocimientos básicos, conocimientos específicos o habilidades de gestión, habilidades de dominio específico

Spencer y Spencer (1993)	Habilidades de logro y carrera, habilidades de servicio y apoyo, habilidades de influencia, habilidades de gestión, habilidades psicológicas y objetivos de desarrollo personal
Davis y Newtrons (2000)	Adaptabilidades, iniciativas, trabajos en equipos, capacidad, comunicaciones, conocimiento, estándares de trabajo, desarrollos de talentos, potenciar el diseños del trabajos y maximizar el “desempeño”
Toro (2010)	Ubicación, subcontratación y cumplimiento
Bonnefoy y Armijo (2005)	“Eficacia”, Eficiencia, economía y “calidad”

Nota: Tomado de Gómez - Mejía, Balkin y Cardy (2008), Chiavenato (2009), Levy - Leboyer (1997), Alles (2011), Spencer y Spencer (1993), Davis y Newtrons (2003), Toro (2010) ;y Bonnefoy y Armijo (2005). Elaboración propia

A. Productividad

Según (Sevilla, Economipedia, 2024) La productividad es una medida económica mide cuántos productos y servicios logramos hacer con la ayuda de diferentes ingredientes, como los trabajadores, el dinero, el tiempo y la tierra, durante un período de tiempo determinado.

A.1) Eficiencia Personal

Según (Cardenas, 2023) define la eficiencia como la capacidad que tiene una persona o un proceso para utilizar adecuadamente las herramientas con el fin de lograr los objetivos marcados; ejecuta solo las acciones necesarias. Por lo tanto, para las empresas es la facultad para mejorar la utilización de recursos para completar sus objetivos de negocio

A.2) Eficacia Personal

Según (Javier, 2023) indica que La eficacia personal la que conduce al profesional a obtener resultados positivos en su trabajo, siendo la suma de esos resultados particulares lo que posibilita el rendimiento de la empresa en global

A.3) Indicadores de Productividad

Según (Sydle, 2023) indican que los indicadores de productividad o rendimiento son métricas muy relevantes para medir el nivel de trabajo de tu empresa y cómo está afectando a los resultados, ya sea positiva o negativamente. Estos indicadores se utilizan para evaluar el rendimiento de los procesos, los equipos, las áreas de negocio y los resultados generales de la organización, tanto cuantitativa como cualitativamente

Además la base inicial de esta evaluación es lo que se está haciendo hoy. Así, es posible medir de forma comparativa para entender si ha habido crecimiento o no

B. Calidad de Vida Laboral

Según (Pluxee, 2024) define la calidad de vida laboral como una forma de describir las experiencias individuales y colectivas que viven las personas en relación con su trabajo. Además la calidad de vida en el trabajo es un tema cada vez más relevante en las empresas de todo el mundo. Se trata de un concepto que hace referencia a las condiciones laborales que permiten a los trabajadores tener un equilibrio entre su vida profesional y personal, lo que se traduce en una mayor satisfacción y bienestar en el entorno laboral. En este artículo de blog, hablaremos sobre la importancia de tener una buena calidad de vida en las empresas y cómo se puede mejorar.

B.1) Gestión de la calidad del Personal

Según (García J. , 2010) indica que el área de Recursos Humanos dentro de la empresa y en general dentro de las organizaciones ha cambiado mucho en los últimos años fruto de la evolución que ha experimentado la empresa como tal las organizaciones modernas. Así mismo, el profesional de recursos humanos ha tenido que adaptarse a las nuevas formas de entenderse la empresa y poder satisfacer las necesidades que ésta tiene en cuanto a gestión humana se refiere. Blasco (2004) describe en su artículo

Reclutamiento y Selección, viejo y nuevo rol del psicólogo, cómo el profesional encargado del proceso de reclutamiento y selección en las empresas, que generalmente ha sido un psicólogo, ha tenido que ir modificando su forma de hacer selección de personal de acuerdo con las transformaciones del mundo empresarial. “Que los cambios son cada vez más rápidos ya es indudable.

B.2) Metas Organizacionales

Según (Bautista, 2021) define que Los objetivos de la organización son los mismos que la razón de su existencia. El planteamiento de estas metas u objetivos debe resultar de una comprensión más profunda de la organización, observando las condiciones, oportunidades y obstáculos en el entorno externo e interno de la organización.

Además Las metas u objetivos de la empresa tienen tres propósitos: 1. Establecer lo que la organización quiere lograr. Es decir, se refiere a los principios generales a los que deben adherirse los miembros de una organización. 2. Las metas son la razón por la que la organización sobrevive, es decir, la organización tiene poder. tres. Proporciona un conjunto de estándares para medir la opinión de la gerencia. Estos objetivos dan lugar a una clasificación de objetivos organizacionales relacionados con varios niveles de organización.

B.3) Gestión de tareas en la Empresa

Según (Joe Moliner, 2020) señala que este tipo de gestión consiste en el proceso que supervisa las tareas de un proyecto determinado, a través de sus diversas etapas, de principio a fin. Es una metodología que permite tomar decisiones oportunas y adoptar cambios en tiempo real, con el objetivo final de completar con éxito cada una de las tareas.

Además la gestión de tareas, aplicada en cualquier organización, tiene estos dos beneficios inmediatos:

1. Define claramente el objetivo general de toda la organización y los objetivos parciales de cada departamento.
2. Crea un sistema de evaluación de resultados que aumenta la disciplina y la motivación de todo el personal para cumplir con las tareas asignadas.

C. Responsabilidad Social Organizacional

Según (Rock, 2019) indica que la Responsabilidad Social Organizacional (RSO) es el compromiso y las obligaciones que asumen los miembros de una comunidad entre ellos y, también, ante el resto de la comunidad como conjunto. Lógicamente, al trasladarlo al terreno empresarial, el significado es el mismo, simplemente que esta carga o compromiso es desempeñado, de manera voluntaria, por organizaciones corporativas. De alguna manera, esto hace que las compañías vayan un paso más allá y no solo beneficien a su entorno a través de la generación puestos de empleo y la ampliación la oferta de productos y servicios.

C.1) Responsabilidad Individual en la Organización

Según (Ecoembes, 2023) indica que la responsabilidad individual habla de cómo el compromiso de individual de cada trabajador con la empresa influye en objetivos y resultados colectivos. Esta responsabilidad también es una responsabilidad social y contempla aspectos tan diversos como la eficiencia en el trabajo, la motivación, la cooperación, el compromiso con la organización y el sentido de pertenencia, el desarrollo profesional e individual, la empatía o la cooperación

Además, el concepto de responsabilidad individual parte de la base de que todos los miembros de la organización son sujetos activos, y por tanto, sus acciones, su forma de pensar, sus comportamientos... a nivel individual, inevitablemente tendrán consecuencias para la organización

C.2) Cooperacion Organizacional

Según (Morffe, 2011) indica que la comunicación organizacional como el envío y recibo de información dentro de una organización compleja. Su percepción del campo incluye la comunicación interna, las relaciones humanas, las relaciones entre administración y los trabajadores, las comunicaciones ascendente, descendente y horizontal, las habilidades de comunicación y la evaluación de los programas de comunicación

C.3) Adaptabilidad Laboral

Según (Indeed, 2023) señala que la adaptabilidad es una habilidad blanda que le permite a la persona ser flexible y aceptar los cambios fácilmente. Además los empleados adaptables tienden a prosperar en ambientes impredecibles y pueden aprender rápidamente cómo reestructurar sus tareas para adaptarse a una nueva información, políticas o procedimientos. En este artículo te damos algunos consejos para fomentar tu adaptabilidad cuando enfrentes estas situaciones obvias del desarrollo tecnológico laboral actual

1.7.2.4 Modelos de evaluación del desempeño laboral

Según (Chiavenato, 2000), Hay muchas formas de evaluar el desempeño de una persona. Los métodos tradicionales incluyen escalas gráficas, selección aleatoria, estudios de

campo, incidentes críticos y listas de verificación.

- **Escala Gráfica:** Contiene una tabla bipersonal con filas que muestran los criterios de evaluación y columnas que muestran la escala de calificación. Las normas son las áreas que la dirección considera importantes. Este método evalúa el desempeño de los colegas a través de criterios y calificaciones definidos. La descripción es breve, clara y precisa, ya que permite al evaluador mejorar la precisión de la evaluación. Después de definir las categorías, es necesario decidir el nivel de reconocimiento. Para cada criterio, están disponibles de 3 a 5 niveles diferentes (bueno, bueno, regular, bueno, excelente).
- **Selección de habilidades:** este método implica medir el “desempeño” de los compañeros por medio de situaciones de descripción que se centran en temas específicos de su conducta. El medidor tiene que escoger una o dos oraciones para cada bloque de dos o más oraciones. Las frases seleccionadas son aquellas relacionadas con el trabajo y las actividades del día a día de los empleados.
- **Investigación del campo:** Este es uno de los procedimientos más complejos. Consiste en una entrevista entre un experto y un directivo o líder, por lo que este enfoque valora el trabajo de los compañeros como grupo. El procedimiento se ejecuta en 04 niveles: entrevistas iniciales, entrevistas complementarias, plan de acción y seguimiento de los resultados.
- **Principios importantes:** Este es un enfoque muy simple y trata situaciones que indican buenas o malas acciones. Evaluar el desempeño sobresaliente o sobresaliente en lugar del desempeño promedio.
- **Lista de verificación:** este proceso evalúa el proceso según una lista de criterios

que cada colaboración debe considerar. Cada criterio se evalúa cuantitativamente.

En realidad, este procedimiento es una minimización de la proporción gráficas.

Según (Gomez, Balkin, & Cardy, 2008), Actualmente, hay muchos instrumentos de evaluación que se suelen ordenar de la indicada forma:

(a) relativa o absoluta, según la clase de razonamiento;
(b) basado en mediciones, rasgos de personalidad, comportamiento y resultados.

- Juicios afectivos: Los juicios comienzan con juicios relacionales que comparan el desempeño de un compañero de trabajo con el desempeño de otros compañeros de trabajo en la misma tarea. La ventaja es que los auditores pueden identificar los diferentes empleados que tienen. La desventaja es que no sabes qué tan buenos o malos son tus compañeros, qué tan grandes o pequeñas son las diferencias entre ellos.
- Juicios absolutos: Comparan el desempeño de los empleados según criterios de desempeño sin hacer comparaciones. Básicamente, las dimensiones se enumeran pidiendo a los gerentes que determinen los empleados de cada lado. La información que surge de esta evaluación es muy precisa y específica para los socios.
- Instrumento de evaluación de rasgos de la personalidad: Las características de los empleados se evalúan periódicamente. Ofrece cuatro funciones: determinación, confiabilidad, energía y confiabilidad. Este método ha sido criticado porque está sujeto a ambigüedad y configuración consciente o inconsciente.
- Instrumentos de evaluación de comportamientos: Se evalúa el comportamiento de los empleados. Las diferencias de comportamiento se

anotan y después se explican en el instrumento de medición. La fundamental ventaja es que los patrones de desempeño es independientes.

- **Herramientas de medición de productos:** Se revisan las ganancias de los socios, como las ventas totales solas o por volumen. Primero fijamos objetivos con nuestros socios y al final del período evaluamos hasta qué punto se han alcanzado esos objetivos. La ventaja de esta herramienta es eliminar la ambigüedad y proporcionar criterios más claros. Al mismo tiempo, elimina la posibilidad de daños y errores. Esto lo convierte en una herramienta más sencilla para gerentes y colegas

1.8 Marco conceptual

2.3.1 Clima “organizacional”: Grupo de factores que caracterizan el “ambiente” de trabajo de una empresa e influyen en el comportamiento, las relaciones y las actitudes individuales (Bernal, Pedraza, & Sanchez, 2015, pág. 9)

2.3.2 Desempeño Laboral: “El trabajo de los empleados era considerado la piedra angular del desarrollo de la eficacia y el éxito de la organización (...). Es una conducta o comportamiento que se ve en los empleados en relación con los objetivos de la organización, el cual se puede medir por el nivel de esfuerzo y aporte de cada persona a la empresa. (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010, pág. 495).

2.3.3 Motivación: La emoción, el logro y el sentido de pertenencia motivan a una persona a actuar y mantener una situación (Sanchez & Garcia, 2017, pág. 164).

2.3.4 Comunicación Organizacional: “La comunicación organizacional, también llamada comunicación empresarial o corporativa, ayuda a configurar los procesos al interior de las empresas y a optimizar y dirigir los mensajes de las organizaciones

con sus públicos” (Douglas da Silva, 2022, pág. 1).

2.3.5 La Toma de Decisiones: “El proceso de toma de decisiones es un método que consiste en reunir la información y evaluar alternativas para luego, en definitiva, tomar la decisión final” (Laoyan, 2022, pág. 1).

2.3.6 Productividad: La productividad es una medición en el campo económico que calcula la cantidad de bienes y servicios producidos por cada factor utilizado (mano de obra, capital, tiempo, tierra, etc.) en un período de tiempo (Sevilla, economipedia, 2020, pág. 1).

2.3.7 Calidad de Vida Laboral: “la calidad de vida laboral se encuentra íntimamente relacionado con diversos temas del ambiente laboral. Asimismo, existe una gran variedad de disciplinas, enfoques teóricos y áreas de estudio desde las cuales se puede abordar este concepto” (Granados, 2011, pág. 216).

2.3.8 Responsabilidad Organizacional: “se define como la construcción de una nueva visión sobre la conciencia social y organizacional, que interactúa permanentemente con un entorno que la influye y que al mismo tiempo es influida” (Villamil, 2014, pág. 2).

1.9 Operacionalización de Variables

Tabla 3

Operacionalización de Variables

VARIABLES	Definición Conceptuales	Definición Operacional	DIMENSION	INDICADORES
Variable X: Clima Organizacional	"El entorno humano en el que los empleados de una organización realizan su trabajo. Se dice que una organización está en buena forma cuando las personas trabajan en un ambiente positivo y son capaces de aportar sus conocimientos y habilidades.	"El clima organizacional es la percepción que tienen los miembros de la municipalidad respecto de ella, en función a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura institucional	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	Relación interpersonales
				Canales de comunicación
				Nivel de conocimiento del personal
			ALCANCE DE LA TOMA DE DECISIONES	Autonomía de decisión
				Conocimiento de la problemática del área
				Horario de trabajo
			MOTIVACIÓN LABORAL	Beneficios laborales
				Situación remunerativa
				Aspiraciones del personal
				Ambiente laboral
Variable Y: Desempeño Organizacional	" El desempeño organizacional es el nivel de desempeño que alcanzan los empleados para alcanzar las metas organizacionales en un período de tiempo determinado "	El desempeño laboral, es una variable que se midió en función de tres variables dimensiones (productividad, calidad de vida laboral y responsabilidad organizacional), 09 indicadores que fueron expresados en términos de 20 ítems que constituyeron el instrumento y que permitieron medir la percepción de los trabajadores respecto al rendimiento que tienen en la municipalidad	PRODUCTIVIDAD	Eficiencia personal
				Eficacia personal
				Nivel de Productividad del personal
			CALIDAD DE VIDA LABORAL	Nivel de calidad del personal
				Metas logradas
				Cumplimiento de las tareas asignadas
			RESPONSABILIDAD ORGANIZACIONAL	Responsabilidad del personal
				Cooperación organizacional
				Nivel de adaptación del personal

1.10 Hipótesis

1.10.1 Hipótesis general

El clima organizacional guarda incidencia positiva en el desempeño laboral en el área de logística de la municipalidad distrital de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2023

1.10.2 Hipótesis específicas

- Los canales de comunicación si inciden en el desempeño laboral en el área de logística de la “municipalidad distrital” de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2023.
- El conocimiento de la problemática del área si incide en el desempeño laboral en el área de logística de la “municipalidad distrital” de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2023.
- La realización personal si incide en el desempeño laboral en el área de logística de la “municipalidad distrital” de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2023.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

2.1 Tipo de Investigación

Según Hernández, el presente estudio está relacionado y pretende encontrar respuestas a los problemas expuestos en el estudio, permitiendo a las personas encontrar servicios desarrollados para gestionar su trabajo. La investigación aplicada "desarrolla problemas o hipótesis para responder preguntas Tengo un producto que surge de situaciones sociales (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Así mismo, se consideró beneficioso el uso del método deductivo. Porque, gracias al método deductivo, "los hechos conocidos se organizan a través de una serie de enunciados llamados silogismo y se extrae una conclusión. Esta incluye el punto principal, el subprograma y el programa" (Dávila, 2006, pág. 184). En otras palabras, es un todo parte lo que permite pensar que todo lo que sucede en el "todo" o en las partes también ocurre en las partes que lo componen, y entonces, dada una dirección lógica, ¿cómo puede un tomar una decisión". en axiomas, verdades que no se pueden negar" (Rodríguez & Pérez, 2017, pág. 11).

2.2 Nivel de la investigación

El estudio de indagacion tuvo un "nivel" y/o alcance: descriptivo-correlacional, es una indagación enfocada de efectuar una descripcion acerca de un hecho, población o situación en torno al cual está centrado su investigación, que se basa en conocer las

características de la administración estratégica y satisfacción del cliente para posteriormente formular un conjunto de propuestas para mejorar la situación actual. De acuerdo con (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) las investigaciones descriptivas, a diferencia de otro tipo de investigaciones, “realizan su estudio sin alterar o manipular ninguna de las variables del fenómeno, limitándose únicamente a la medición y descripción de las mismas”. La investigación propositiva según Hernández, Fernández y Baptista (2014) ocupa de “cómo debería ser las cosas para alcanzar unos fines y funcionar adecuadamente. Para el caso de estudio, a partir del estudio descriptivo se identificó la necesidad”.

2.3 Diseño de la investigación

Este estudio se realizó con un diseño no experimental, transversal y de métodos mixtos. El objetivo de este enfoque es recopilar, analizar y combinar datos cualitativos y cuantitativos en un solo estudio, en respuesta al objetivo de resolver el planteamiento del problema principal. Además, es importante enfatizar este enfoque más allá de la simple recopilación de datos porque es una formulación de problema que utiliza una combinación de lógica y lógica deductiva. (Citado por Pereira, 2011, pág. 19)

La investigación cualitativa analiza datos no numéricos con el objetivo de obtener una aproximación exploratoria a los fenómenos que estudia. En otras palabras, este tipo de investigación se centra en el análisis, en profundidad, de un tema concreto (Rus, 2021, pág. 1)

El enfoque cuantitativo es aquella que utiliza métodos cuantitativos e inferencia estadística con el objetivo de extrapolar los resultados de una muestra a una población. a diferencia de la cualitativa, analiza un volumen elevado de datos. (Rus, 2021, pág. 2)

Un estudio con este diseño no experimental es el análisis de cada variable sin la

alteración de su orden, puesto que se estudian en su contexto normal a fin de elaborar una evaluación idónea (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 152).

Las investigaciones transversales poseen un vínculo directo con la reunión de información en un lugar e instante único, provocando que cada variable se desarrolle en el tiempo predefinido (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

2.4 Población y muestra de la investigación

2.4.1 Población

La población de este estudio es el número total de empleados de todos los niveles que prestan servicios en la ciudad de Yaurisque y trabajan en diferentes sectores y diferentes tipos de contratación (personal CAS de confianza, CAS regular, locación de servicio y permanentes).

Tabla 4

Número de personal activo. (Municipalidad Distrital de Yaurisque)

Población	Cantidad
PERSONAL EN CAS CONFIANZA	4
PERSONAL EN CAS REGULAR	5
LOCACION DE SERVICIO	26
PERMANENTES	2
TOTAL PERSONAL ACTIVO	37

Nota. Elaboración propia.

2.4.2 Muestra

La muestra para el siguiente estudio consideró a toda la población. Son 37 empleados laborando en diferentes áreas de la ciudad de Yaurisque. Porque si sigues bajando corre el riesgo de que los resultados no sean tan buenos (Hernández,

Fernández, & Baptista, 2006).

2.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

A continuación, se puntualiza los instrumentos y técnicas empleados para el logro de los objetivos explicados:

a) **Técnicas e instrumentos:** Se cuenta con las siguientes:

- Encuesta de Clima Organizacional (*anexo 2*)
- Encuesta sobre Desempeño Laboral (*anexo 2*)
- Documentos de gestión administrativa (Relación de personal 2022). (*anexo 3*)
- **Técnicas para el procesamiento de datos**

2.5.1 Técnica

Para esta investigación se realizará la encuesta

2.5.2 Instrumento

El instrumento utilizado en este estudio es un cuestionario estructurado en el que las medidas se crean en forma de escala Likert.

- **Escala de Likert:** es el conjunto de ítems que presentan en forma de afirmaciones, poder medir la reacción de un sujeto en función de 3, 5 o 7 categorías. Para este estudio específicamente se elaborará en 5 categorías

Tabla 5

Escala de Likert utilizada

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
---------------------------------	----------------------	--------------------	-------------------	------------------------------

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nota. Elaboración propia.

2.5.3 Validez y confiabilidad de instrumentos

3.5.3.1 Validez

Según Hernández et al. (2014) La validez se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir (p.200). La validez de los instrumentos lo realizan 2 expertos especialistas en las variables de estudio.

3.5.3.2 Confiabilidad

Según Hernández et al. (2014) se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales (p.200). Para confirmar la confiabilidad del instrumento, primero realicé una prueba piloto y luego realicé una prueba estadística alfa de Crombach ya que mi instrumento (tipo cuestionario) tenía muchas respuestas.

El resultado de la variable de gestión índice es 0,757 y el índice de desempeño es 0,791. Ambos índices están cercanos a 1, lo que significa que los ítems analizados son verdaderos

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

2.6 Análisis e interpretación de los resultados

Para validar el instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach para calcular el promedio ponderado de la confiabilidad de los ítems que componen la encuesta.

Variable Clima Organizacional

Tabla 6

Alfa de Cronbach para la Variable Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,757	12

Fuente: Salida del software estadístico SPSS 27

Interpretación: Al ser el índice obtenido mediante la prueba de Alpha de Cronbach mayor o igual a 0.7, se puede considerar que el cuestionarios, para la variable Clíma “organizacional” es fiable.

Variable Desempeño Laboral

Tabla 7

Alfa de Cronbach para la Variable Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,791	9

Fuente: Salida del software estadístico SPSS 27

Interpretación: Al ser el índice obtenido mediante la prueba de Alpha de Cronbach mayor o

igual a 0.7, se puede considerar que el cuestionario, para la variable Desempeño laboral, es fiable.

2.7 Resultados Descriptivos de los Indicadores

Clima Organizacional *Resultados del indicador Relación Interpersonal*

Tabla 8

¿Considera Ud., que hay una buena relación entre sus compañeros de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,4	5,4	5,4
	En desacuerdo	7	18,9	18,9	24,3
	Indiferente	14	37,8	37,8	62,2
	De acuerdo	13	35,1	35,1	97,3
	Totalmente de acuerdo	1	2,7	2,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27.

Figura N° 6

Ilustración 3

¿Considera Ud., que hay una buena relación entre sus compañeros de trabajo?.



Nota. Salida del software estadístico SPSS 27.

Interpretación y Analisis:

Según la tabla 8 y la ilustración 3, el 35 % de trabajadores, manifestaron que la relación entre compañeros es buena, mientras que el otro 19% opino en desacuerdo respecto su percepción y un 5% manifestó estar en desacuerdo. Se entiende que, pese a l tamaño reducido de empleados que tiene el área de logística de la Municipalidad Distrital de Yaurisque, si bien es cierto que cada gestión pone su propio personal de confianza el personal nombrado siempre trata de llevarse bien con el personal contrata o CAS, ya que se sabe que juntos podrán cumplir con los objetivos del área. Es asi que el área de logística

Es por ello, que los 37 trabajadores se tuvo una opinión más favorable hacia una relación interpersonal el primero refiriendo que, si se evidenciaban más compañerismo y trabajo en equipo. En resumen, el jefe del área de logística tiene que trabajar en aspectos de motivación y cohesión del equipo de trabajo que tiene a su cargo.

Resultados del indicador Canales de Comunicación

Tabla 9

¿Tiene Ud., una comunicación directa y cordial con sus compañeros de trabajo?.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,7	2,7	2,7
	En desacuerdo	15	40,5	40,5	43,2
	Indiferente	10	27,0	27,0	70,3
	De acuerdo	10	27,0	27,0	97,3
	Totalmente de acuerdo	1	2,7	2,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27.

Figura N° 7

Ilustración 4 ¿Tiene Ud., una comunicación directa y cordial con sus compañeros de trabajo?.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis:

Según la tabla 9 y la ilustración 4, el 40% de los trabajadores encuestados manifiestan estar de acuerdo con la comunicación directa y cordial dentro de la institución, mientras que un 27% de trabajadores señalan estar de acuerdo de como se maneja la comunicación, así como un 27% manifestó estar indiferente con respecto a la comunicación y la cordialidad, es decir, hace falta mayor comunicación entre compañeros del mismo área, así como también entre jefes y subordinados, de tal forma que no se generen errores en los procesos administrativos de adquisición de bienes y servicios para la institución.

Resultados del indicador “Nivel de conocimiento del personal”

Tabla 10

¿Considera Ud., qué sus compañeros de trabajo cuentan con el suficiente conocimiento y destrezas para el puesto que ocupan?.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	5,4	5,4	5,4
	Indiferente	22	59,5	59,5	64,9
	De acuerdo	13	35,1	35,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27

Ilustración 5

¿Considera Ud., qué sus compañeros de trabajo cuentan con el suficiente conocimiento y destrezas para el puesto que ocupan?.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis:

Según la tabla 11 y la ilustración 5, de acuerdo a la encuesta realizada dentro de la institución, el 60% de los trabajadores encuestados manifestaron estar indiferentes, en cuanto al conocimiento y destrezas que debe tener los trabajadores para tener un mejor rendimiento dentro de la institución, después un 35% señaló estar de acuerdo en que todos los trabajadores sin excepción deben de estar bien

preparados para asumir sus roles dentro de su área de trabajo, mientras un 5% indico estar en desacuerdo en cuanto al grado de preparación, ya que la mayoría de trabajadores adquiere dichos conocimientos y destrezas con los años de experiencia. Por lo que la gerencia municipal junto al área de recursos humanos debe brindar constantemente capacitaciones a todo el personal .

Tabla 11

¿Considera Ud., qué recibe un justo reconocimiento cuando hace una buena labor relacionado a una meta u objetivo?.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,4	5,4	5,4
	En desacuerdo	14	37,8	37,8	43,2
	Indiferente	9	24,3	24,3	67,6
	De acuerdo	12	32,4	32,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27

Ilustración 6

¿Considera Ud., qué recibe un justo reconocimiento cuando hace una buena labor relacionado a una meta u objetivo?.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis:

Según la tabla 12 y la ilustración 6, de acuerdo a la encuesta realizada sobre el justo reconocimiento el 38% de los trabajadores manifestaron estar en desacuerdo, ya que si hay algún esfuerzo dentro del área no hay un estímulo económico y menos verbal de aliento, seguido el 33% indica estar de acuerdo con los reconocimientos que se les hace terminado el ejercicio del año, mientras el 24% se manifiesta indiferente, ya que para ellos lo primordial es tener trabajo dentro del periodo que dure la gestión . Es así, que gran parte de los trabajadores tuvieron una percepción en desacuerdo ya que en el área de logística no existe políticas de incentivos, cuando debería de ser lo contrario ya que es uno de los áreas con mayor trabajo en la institución. Lo único que se puede a llegar a resaltar es el saludo que se hace a cada trabajador en sus respectivos onomásticos

Resultados del indicador “Autonomía de decisión”

Tabla 12

¿Considera Ud., que toma decisiones cuando hay trabajo en equipo?.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	8,1	8,1	8,1
	Indiferente	13	35,1	35,1	43,2
	De acuerdo	14	37,8	37,8	81,1
	Totalmente de acuerdo	7	18,9	18,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27

Ilustración 7

¿Considera Ud., que toma decisiones cuando hay trabajo en equipo?.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis:

Según la tabla 13 y ilustración 7, de acuerdo al indicador autonomía de decisión, el 38% de los trabajadores encuestados, indicaron estar de acuerdo en relación con la facilidad para la toma de decisiones , cuando hay trabajo en equipo y que se requiera

el cumplimiento de la metas trazadas para el mes, seguidamente el 35% manifestó estar indiferente, ya que son poca las veces que se les hace participar, afirman que el jefe del área es que siempre tomara la ultima decisión muy por encima del grupo de trabajo. Mientras el 19% indica estar totalmente de acuerdo en que se toma siempre en cuenta a cada uno de los miembros del equipo, y finalmente un 8% señala estar en desacuerdo ya que alguno de los mas capacitados dentro del grupo de trabajo son los que terminaran por tomar las decisiones. Dentro de cada municipalidad siempre se va ver que existe la toma de decisiones de manera vertical, en otras palabras el jefe de área será el que siempre va ha tomar las decisiones y en pocas ocasiones consultará a su equipo de trabajadores que esta a su cargo.

Resultados del indicador conocimiento de la problemática del área”

Tabla 13

¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la institución?.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	2,7	2,7	2,7
	Indiferente	8	21,6	21,6	24,3
	De acuerdo	21	56,8	56,8	81,1
	Totalmente de acuerdo	7	18,9	18,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27

Ilustración 8

¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la institución?.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis:

Según la tabla 14 y ilustración 8, de acuerdo al indicador “conocimiento de la problemática del área” el 57% de los trabajadores encuestados señalaron estar de acuerdo que si existe un buen grado de conocimiento y aporta a tener una buena comunicación con todos sus compañeros del área, mientras que el 21% manifestó estar indiferente, ya que la mayoría adquiere el conocimiento con los años de experiencia que van sumando, seguidamente el 19% que señala estar totalmente de acuerdo que todos los trabajadores deben tener un grado de conocimiento así como buenos niveles de comunicación, finalmente un 3% está en desacuerdo ya que la mayoría adquiere su experiencia laborales dentro de una institución pública. Es así, que gran parte de los trabajadores tuvieron una percepción que se inclina que si es un puesto de trabajo de carácter técnico el personal debe tener el debido conocimiento, así como también los años de experiencia que no le permita cometer errores sobre el manejo de los recursos del Estado.

Resultados de indicador horario de trabajo

Tabla 14

¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	8,1	8,1	8,1
	En desacuerdo	14	37,8	37,8	45,9
	Indiferente	7	18,9	18,9	64,9
	De acuerdo	12	32,4	32,4	97,3
	Totalmente de acuerdo	1	2,7	2,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27

Ilustración 9

¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis:

Según la tabla 15 y la ilustración 9, de acuerdo al indicador horario de trabajo

el 38% de los trabajadores encuestados, indicaron estar en desacuerdo con el horario de trabajo establecido, ya que no se amolda al horario donde se puede realizar más gestiones para lo que son las cotizaciones, seguidamente el 32% se refirió estar de acuerdo, ya que se puede salir más temprano del trabajo y da lugar para que el trabajador pueda hacer otras actividades personales, al mismo tiempo que el 19% indica estar indiferente, ya que muchas veces se tienen que quedar hasta tarde para cumplir con las tareas asignadas, después 8% indica estar totalmente en desacuerdo y finalmente un 3% manifiesta estar totalmente de acuerdo. En consecuencia, la mayoría de trabajadores estarían que se les ponga un horario de acuerdo al trabajo y responsabilidad que ellos tengan de tal manera que se cumplirían de mejor manera las metas establecidas de cada área.

Tabla 15

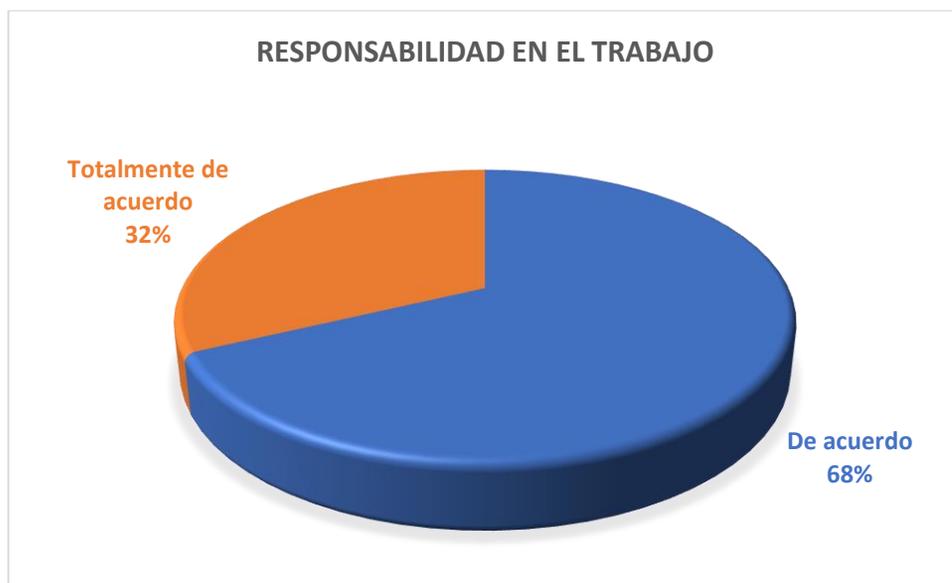
¿Considera Ud., que es responsable del trabajo que se le asigna?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	De acuerdo	25	67,6	67,6	67,6
Válido	Totalmente de acuerdo	12	32,4	32,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27

Ilustración 10

¿Considera Ud., que es responsable del trabajo que se le asigna?.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis:

Según la tabla 16 y ilustración 10, de acuerdo al trabajo de campo realizado , el 68% afirman estar de acuerdo que la mayoría tiene responsabilidad en entregar a tiempo su trabajo asignado, mientras que el 32% manifestaron estar totalmente de acuerdo con que hay mucha responsabilidad al momento de desarrollar su trabajo y presentarlo en el tiempo establecido. En vista de tales resultados se entiende que, un gran porcentaje de la muestra percibe que la responsabilidad en el trabajo es prioritario ya que por el momento que estamos atravesando es difícil conseguir un puesto de trabajo, por consiguiente existe un alto nivel de conciencia sobre la responsabilidad que tiene cada trabajador dentro de su puesto de trabajo.

Resultados del indicar beneficios sociales

Tabla 16

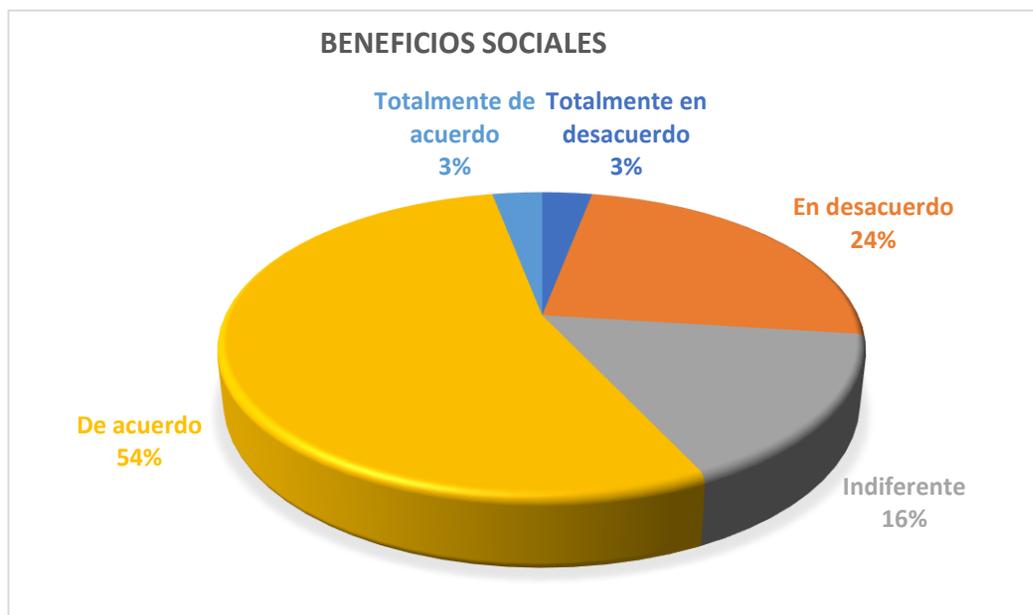
¿Para Ud., los beneficios sociales (laborales) que brinda la institución muy conveniente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,7	2,7	2,7
	En desacuerdo	9	24,3	24,3	27,0
	Indiferente	6	16,2	16,2	43,2
	De acuerdo	20	54,1	54,1	97,3
	Totalmente de acuerdo	1	2,7	2,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27

Ilustración 11

¿Para Ud., los beneficios sociales (laborales) que brinda la institución muy conveniente?



. Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis:

Según la tabla 17 y ilustración 11, de acuerdo al indicador beneficios sociales percibido el 54% de los encuestados señalaron estar de acuerdo que la institución cumple con entregar los beneficios sociales dentro de su haberes o salarios al finalizar

cada mes, mientras que el 24% indicó estar en desacuerdo ya que la institución no cumple con algunas beneficios sociales como son asignación familiar, así como lo que es compensación por tiempo de servicio (CTS), seguidamente un 16% indica que es indiferente, lo que les interesa en recibir de manera puntual su salario a fin de mes . Es así, que mas de la mitad de los encuestados refieren que estar satisfechos con los beneficios que la municipalidad les asigna cada mes en sus haberes.

Resultados del indicador situación remunerativa

Tabla 17

¿Ud., está conforme con la asignación salarial?.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	18,9	18,9	18,9
	Indiferente	8	21,6	21,6	40,5
	De acuerdo	21	56,8	56,8	97,3
	Totalmente de acuerdo	1	2,7	2,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27

Ilustración 12

¿Ud., está conforme con la asignación salarial?.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis:

Según la tabla 18 y ilustración 12, de acuerdo al indicador situación remunerativa percibida, el 57% de los trabajadores encuestados están de acuerdo con la asignación salarial por sus servicios profesiones que brindan a la municipalidad, que van desde S/. 1,500.00 (Técnico I) hasta los 3,780.00 (Profesional VI), por otro lado el 21% se indican estar indiferente ya que muchos de ellos están percibiendo mas de lo que ganaban en sus anteriores trabajos seguidamente un 19% manifiesta estar en desacuerdo ya que la institución no incrementa los haberes desde hace tres años, por lo cual con lo que perciben no les alcanza por lo que la mayoría recurre a realizar trabajos extras fuera de la institución.

Resultados del indicador aspiración del personal

Tabla 18

¿La institución donde trabaja cubre con sus aspiraciones profesionales?.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,7	2,7	2,7
	En desacuerdo	22	59,5	59,5	62,2
	Indiferente	9	24,3	24,3	86,5
	De acuerdo	4	10,8	10,8	97,3
	Totalmente de acuerdo	1	2,7	2,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27

Ilustración 13

¿La institución donde trabaja cubre con sus aspiraciones profesionales?.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis:

De acuerdo la tabla 19 y ilustración 13, de acuerdo al indicador aspiraciones profesionales percibida el 59% de los trabajadores encuestados están en desacuerdo en cuanto a las condiciones, ya que todavía no se implementan cursos de capacitación para la mejora de la habilidades y conocimientos sobre gestión pública, seguidamente el 24% manifiesta estar indiferente ya que indican que sus tareas son repetitivas y solo necesitan tener algunos conocimientos sobre la normativa y procesos administrativos para desarrollar sus labores día a día, por otro lado un 11% señala estar de acuerdo ya

que saben que la institución más adelante les puede dar la oportunidad de poder asumir alguna gerencia o jefatura de área, seguidamente de un 3% indica estar totalmente de acuerdo ya que con el tiempo irán adquiriendo más conocimiento y experiencia que se convertirán en profesionales mas competentes.

Resultados del indicador ambiente laboral

Tabla 19

¿El ambiente institucional le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?.

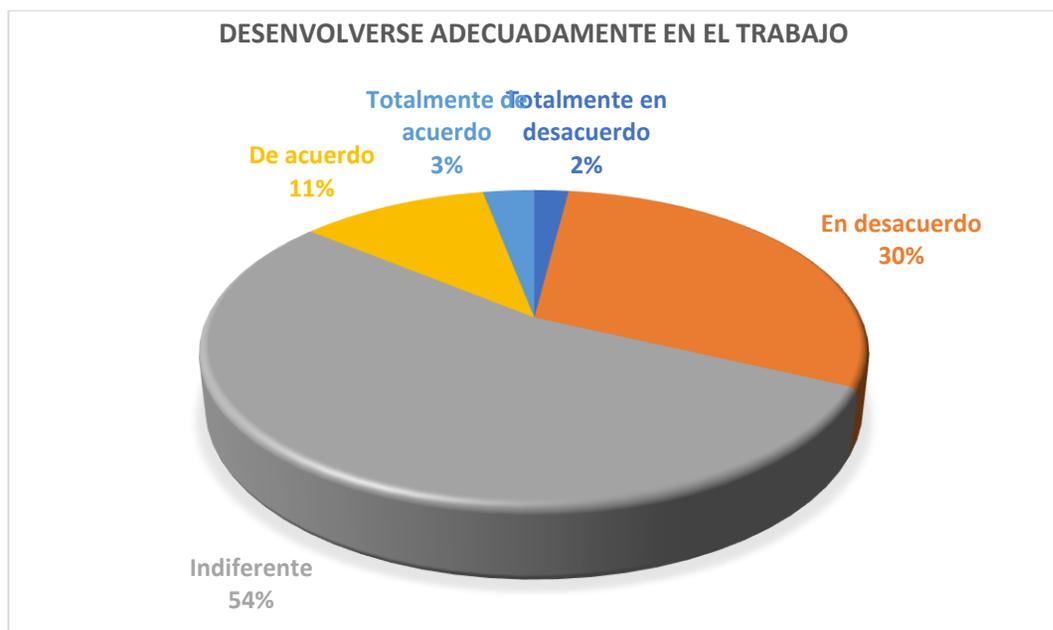
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,7	2,7	2,7
	En desacuerdo	11	29,7	29,7	32,4
	Indiferente	20	54,1	54,1	86,5
	De acuerdo	4	10,8	10,8	97,3
	Totalmente de acuerdo	1	2,7	2,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27.

Figura N° 17

Ilustración 14

¿El ambiente institucional le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis:

Según la tabla 20 y ilustración 14, de acuerdo al indicador ambiente laboral registrado el 54% de los trabajadores encuestados se muestran indiferentes, dado que cada uno se concentra en sus tareas y funciones asignadas y donde existe comunicación entre compañeros de área, mientras que el 30% refirió estar en desacuerdo, ya que siempre hay conflictos y fricciones entre compañeros de área o de otras áreas dentro de la institución y que están sujetas mas que todo a aspectos políticos y formas de pensar, así mismo el 11% indican estar de acuerdo y un 3% señalan estar totalmente de acuerdo ya que para estos dos grupos resaltan que al menos existe comunicación y compañerismo dentro de cada área, especialmente en el are de logística de la institución.

Variable Desempeño Laboral

Resultados del indicador Eficiencia personal

Tabla 20

¿Logra completar eficientemente las tareas asignadas?.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	5,4	5,4	5,4
	Indiferente	1	2,7	2,7	8,1
	De acuerdo	32	86,5	86,5	94,6
	Totalmente de acuerdo	2	5,4	5,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27.

¿Logra completar eficientemente las tareas asignadas?.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis:

Según la tabla 21 y ilustración de acuerdo al indicador eficiencia personal percibida el 87% de los trabajadores afirmaron cumplir con sus tareas y objetivos con los recursos que les asigna la institución, mientras que el 5% señala estar totalmente de acuerdo ya que los trabajadores cumplen en completar sus objetivos dentro del área

con los escasos recursos que brinda la institución, seguidamente de un 5% indican estar en desacuerdo, y un 3% manifiestan estar indiferente.

Resultados del indicador eficacia personal

Tabla 21

¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de su institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	5,4	5,4	5,4
	Indiferente	3	8,1	8,1	13,5
	De acuerdo	30	81,1	81,1	94,6
	Totalmente de acuerdo	2	5,4	5,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27

Ilustración 15

¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de su institución?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis:

Según la tabla 22 y ilustración 15, de acuerdo al indicador de eficacia personal

percibida, el 81% de los trabajadores encuestados, manifestaron estar de acuerdo con que la mayoría de trabajadores tiene un alto grado de responsabilidad y de esta manera cumplen en terminar sus tareas asignadas así como también con los objetivos establecidos para cada mes, seguidamente el 81% manifestó estar indiferente ya que como las tareas son repetitivas siempre se va obtener los mismos resultados para mes, mientras que el 6% indica estar en desacuerdo ya que existe personal que no llega a cumplir con su trabajo por factores de competitividad o falta de conocimiento y responsabilidad que trae consigo la demora de algunos tramites de adquisición de bienes y servicios dentro del área.

Resultados del indicador Nivel de productividad del personal

Tabla 22

¿Considera Ud. ¿Que su nivel de productividad está a la altura de los establecido por las políticas de la institución?.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,7	2,7	2,7
	En desacuerdo	3	8,1	8,1	10,8
	Indiferente	5	13,5	13,5	24,3
	De acuerdo	25	67,6	67,6	91,9
	Totalmente de acuerdo	3	8,1	8,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27

Ilustración 16

¿Considera Ud. ¿Que su nivel de productividad está a la altura de los establecido por las políticas de la institución?.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis:

Según la tabla 23 y ilustración 16, de acuerdo al indicador nivel de productividad del personal, el 68% de los trabajadores encuestados, manifestaron estar de acuerdo con los niveles de productividad alcanzados en función a las compras y contratos resueltos dentro del área, seguidamente el 13% refirió estar indiferente ya que podrían avanzar más con la adquisición de bienes y servicios para todas las áreas de la institución pero no existe un incentivo como un aspecto motivacional, mientras que el 8% indica estar totalmente de acuerdo ya que la mayor parte del personal se tiene que quedar horas extra para cumplir con sus tareas y funciones asignadas, por otro lado un 8% manifiestan estar en desacuerdo y un 3% indican estar totalmente en desacuerdo.

Resultados del indicador "Nivel de calidad del Personal"

Tabla 23

¿Considera Ud., que existe respeto y compañerismo en su institución?.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	24,3	24,3	24,3
	En desacuerdo	17	45,9	45,9	70,3
	Indiferente	7	18,9	18,9	89,2
	De acuerdo	4	10,8	10,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27

Ilustración 17

¿Considera Ud., que existe respeto y compañerismo en su institución?.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis:

Según la tabla 23 y ilustración 17, de acuerdo al indicador Nivel de calidad del personal, el 46% de los trabajadores encuestados, manifestaron estar en desacuerdo, ya que por aspectos políticos el personal que respalda al titular del pliego no siempre se llevan bien con los empleados nombrados lo que siempre genera una fricción y en algunas oportunidades la falta de respeto, el 24% refirió estar totalmente en de acuerdo

, como lo conformamos anteriormente el personal que se encuentra apoyando a la cabeza, en este caso el alcalde muchas veces tienen problemas con los nombrados e incluso con los repuestos judiciales, mientras que el 19% indica estar indiferente ya que solamente les interesa conservar su puesto de trabajo cumpliendo sus labores y tareas asignadas, por otro lado el 11% manifiesta estar de acuerdo ya que solo tienen que apoyar al partido que entra de turno para no tener problemas con los correligionarios, y de esta manera futuros pleitos.

Resultados del indicador Metas logradas

Tabla 24

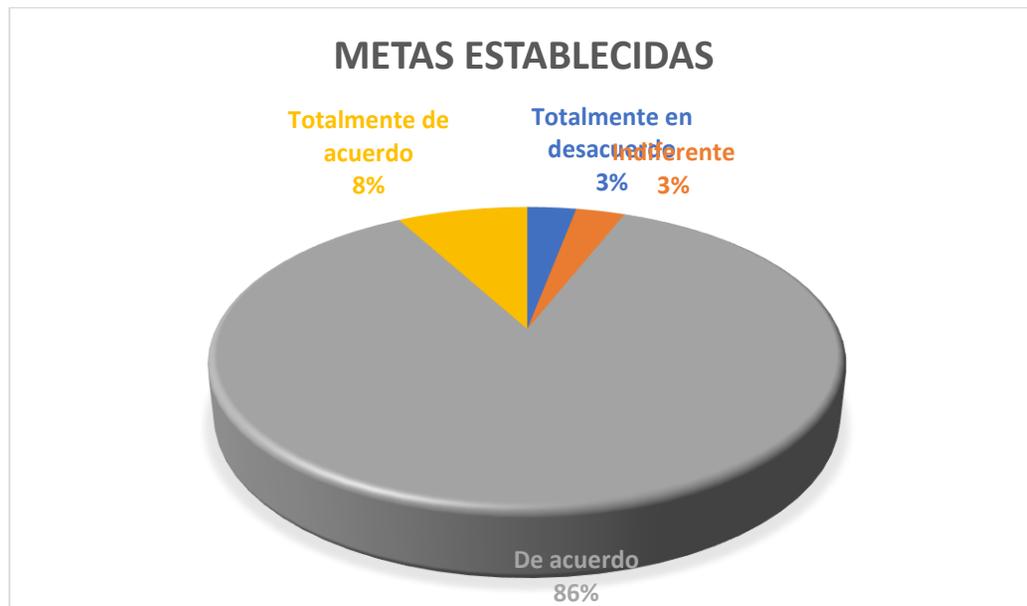
¿Llega a cumplir con las metas establecidas por la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	1	2,7	2,7	2,7
	Indiferente	1	2,7	2,7	5,4
Válido	De acuerdo	32	86,5	86,5	91,9
	Totalmente de acuerdo	3	8,1	8,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27

Ilustración 18

¿Llega a cumplir con las metas establecidas por la institución?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis:

Según la tabla 25 y ilustración 18, de acuerdo al indicador metas logradas, el 86% de los trabajadores encuestados, manifestaron estar de acuerdo con que se cumplen las metas fijadas para cada año ya que el trabajo especialmente en el área de logística es de bastante presión, el 8% refirió estar totalmente de acuerdo ya que la mayoría del personal del área de logístico son muy responsables y dedicados a cumplir con las funciones y tareas encomendadas, mientras que el 3% indica estar totalmente en desacuerdo ya que en varias ocasiones los procesos de compra no se cumplen según el calendario tanto por factores externos como internos, así como factores de tiempo, o la dificultad para llegar a las metas establecidas.

Resultados del indicador Cumplimiento de las tareas asignadas

Tabla 25

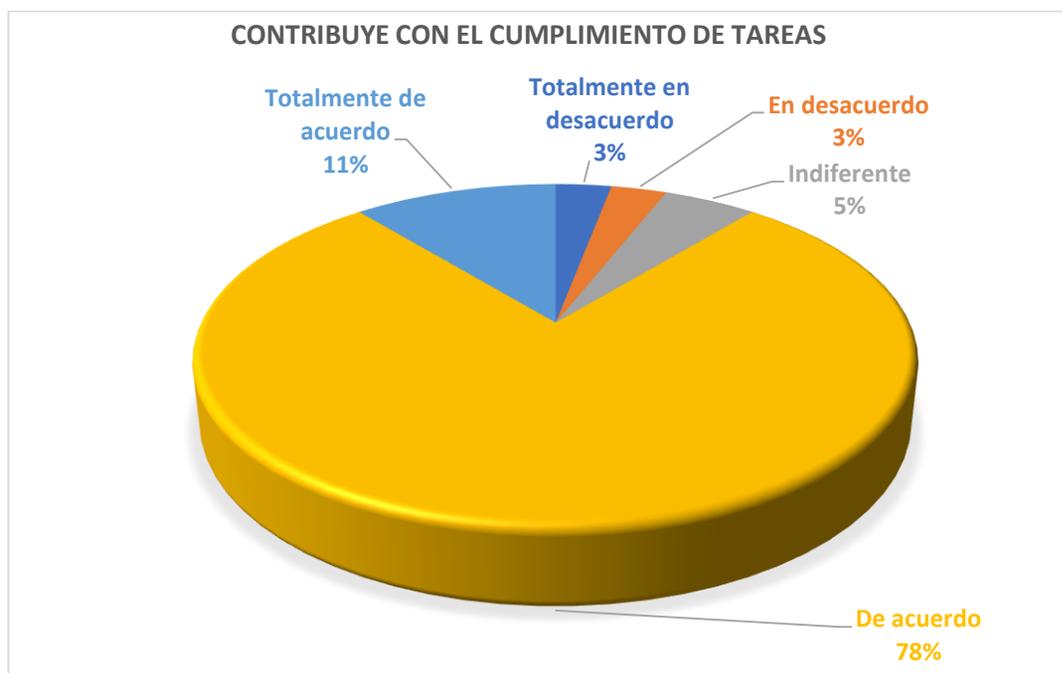
¿Considera Ud., que contribuye con el cumplimiento de las tareas asignadas a su equipo de trabajo?.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,7	2,7	2,7
	En desacuerdo	1	2,7	2,7	5,4
	Indiferente	2	5,4	5,4	10,8
	De acuerdo	29	78,4	78,4	89,2
	Totalmente de acuerdo	4	10,8	10,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27

Ilustración 19

¿Considera Ud., que contribuye con el cumplimiento de las tareas asignadas a su equipo de trabajo?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis:

Según la tabla 26 y ilustración 19, de acuerdo al indicador Cumplimiento de las tareas asignadas, el 78% de los trabajadores encuestados, manifestaron, haber completado siempre con las tareas asignadas en su área, así como también el 11%

refirió estar totalmente de acuerdo con que se cumple con todos los requerimientos de las áreas organizadas con respecto a la programación del mes, mientras que el 5% indica estar indiferente, por otro lado un 3% manifestó estar totalmente en desacuerdo y un 3% indicó estar en desacuerdo, dado que siempre se van a dar algunos retrasos en algunas adquisiciones ya sea por factores del debido procedimiento de compra y/o retraso por parte de algunos requisitos del proveedor.

Resultados del indicador Responsabilidad del personal

Tabla 26

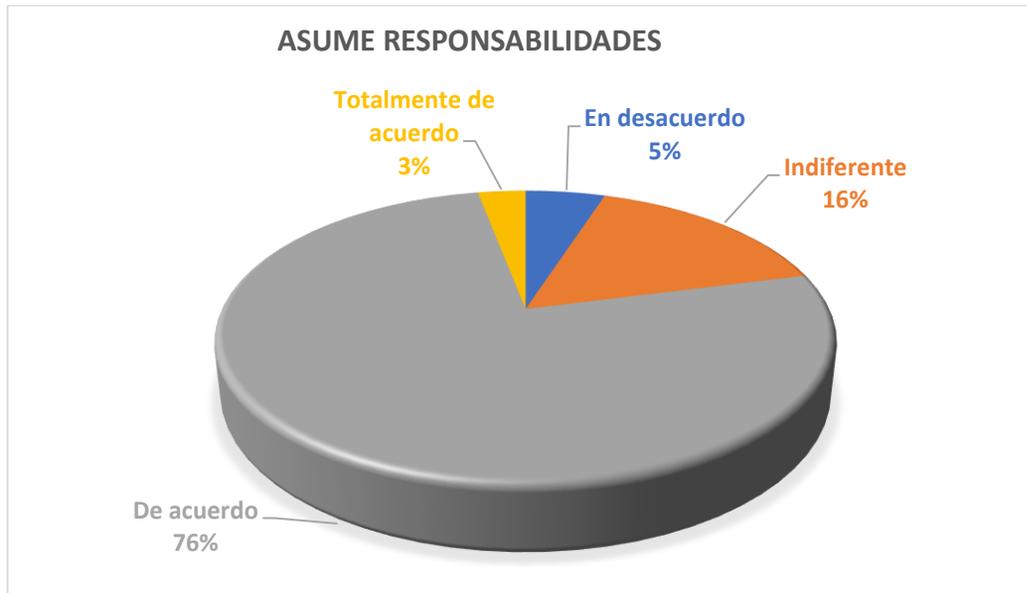
¿Asume con facilidad responsabilidades en su puesto de trabajo?.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	5,4	5,4	5,4
	Indiferente	6	16,2	16,2	21,6
	De acuerdo	28	75,7	75,7	97,3
	Totalmente de acuerdo	1	2,7	2,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27

Ilustración 20

¿Asume con facilidad responsabilidades en su puesto de trabajo?.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis:

Según la tabla 27 y ilustración 20, de acuerdo al indicador responsabilidad del personal, el 76% de los trabajadores encuestados, manifestaron estar de acuerdo, dado que la mayoría completa cualquier tarea que se le asigna, mientras el 16% refirió estar indiferente ya que saben que las tareas siempre van a ser repetitivas, mientras que el 5% indica estar en desacuerdo ya que muchas veces tienen que hacer horas extra para terminar con sus obligaciones que muchas veces no son reconocidas, y por último un 3% manifiesta estar totalmente de acuerdo dado que cumple con las tareas específicas que van ligadas a su trabajo.

Resultados del indicador Cooperación organizacional

Tabla 27

¿Existe interacción y ayuda para dar soluciones a sus tareas asignadas?.

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
------------	------------	-------------------	----------------------

	Totalmente en desacuerdo	10	27,0	27,0	27,0
Válido	En desacuerdo	23	62,2	62,2	89,2
	Indiferente	4	10,8	10,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27

Ilustración 21

¿Existe interacción y ayuda para dar soluciones a sus tareas asignadas?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis:

Según la tabla 28 y ilustración 21, de acuerdo al indicador cooperación organizacional, donde el 62% de los trabajadores encuestados, manifestaron estar en desacuerdo ya que la mayoría está solamente enfocada en cumplir con sus tareas asignadas, el 35.5% refirió que está contentos con las tasas y tarifas para optimizar su empresa, por otro lado que el 27% menciona estar "Totalmente en desacuerdo" ya que el área de logística para uno se hace cargo de un paquete de adquisiciones y se concentra en terminar durante el día y poco tiempo tiene muchas veces para la

interacción con otros compañero del área, finalmente un 11% indica estar indiferente debido a que solo se concentran en las tareas asignadas dentro de lo que corresponde los procesos de adquisiciones de bienes y servicios para las áreas orgánicas que están pendientes a sus pedidos para poder cumplir a su vez con sus tareas.

Resultados del indicador Nivel de adaptación del personal

Tabla 28

¿Considera Ud., que existe nivel de adaptabilidad positiva a los cambios o retos laborales por parte de sus compañeros de trabajo?.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	21,6	21,6	21,6
	En desacuerdo	19	51,4	51,4	73,0
	Indiferente	9	24,3	24,3	97,3
	De acuerdo	1	2,7	2,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27

Figura N° 19

Ilustración 22

¿Considera Ud., que existe nivel de adaptabilidad positiva a los cambios o retos laborales por parte de sus compañeros de trabajo?.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis:

Según la tabla 29 y ilustración 22, de acuerdo al indicador nivel de adaptación del personal, el 51% de los trabajadores encuestados, manifestaron estar en desacuerdo 51% ya que la mayoría se tiene que aclimatar a las políticas y formas de trabajo de la gestión de turno, mientras el 24% refirió estar indiferente, dado que es familiar el ritmo de trabajo aun si viene de trabajar de otras municipalidades, mientras que el 22% indica estar totalmente en desacuerdo ya que algunos ingresan al área sin tener alguna experiencia en adquisición de bienes y servicios y aprenden con la experiencia que les da el área, finalmente un 3% señala estar de acuerdo dado que algunos solo necesitan una pequeña orientación debido a que ya cuentan con la experiencia de haber trabajado en otras municipalidades en el mismo puesto

2.8 Descripción de los Resultados de la Variable Clima Organizacional

Tabla 29

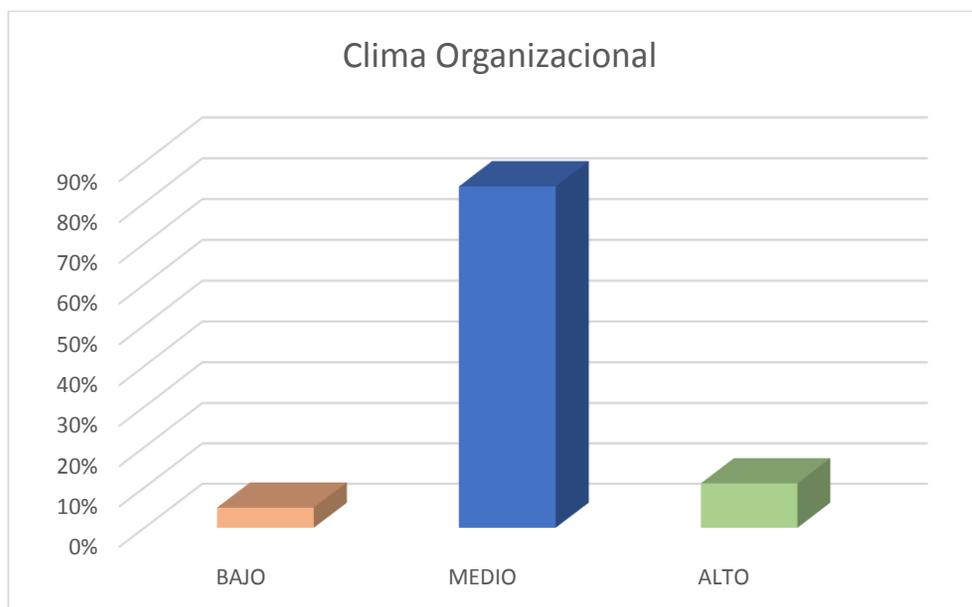
Clima Organizacional

		Clima organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	5,4	5,4	5,4
	MEDIO	31	83,8	83,8	89,2
	ALTO	4	10,8	10,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27

Ilustración 23

Clima Organizacional



Interpretación

Dicha tabla 30 nos muestra el nivel del clima organizacional, en cuanto a manejo de: la planeación, organización, dirección, control, unidad de mando y ergonomía ocupacional

Resultados de la dimensión Comunicación Interpersonal

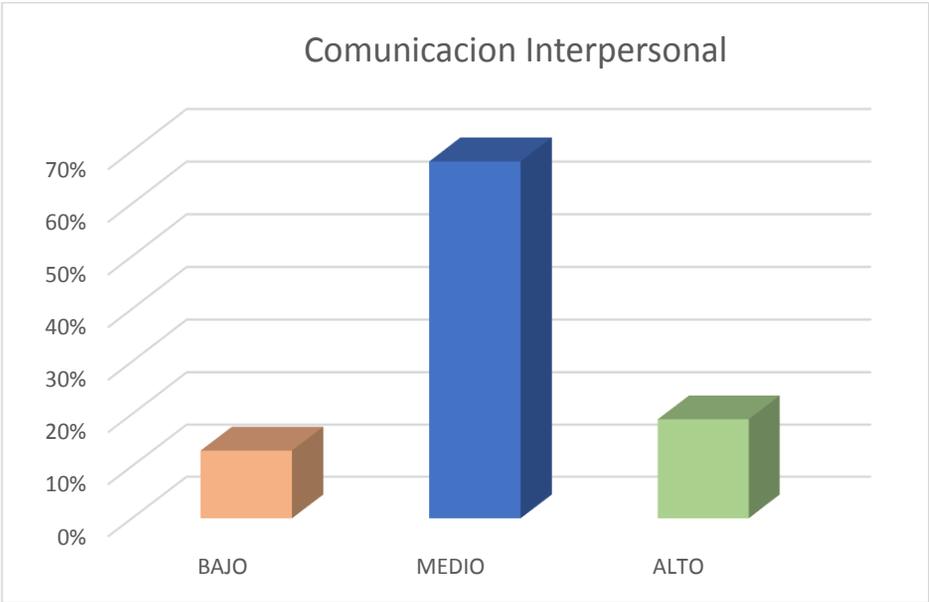
Tabla 30

Comunicación Interpersonal

Comunicación interpersonal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	5	13,5	13,5	13,5
	MEDIO	25	67,6	67,6	81,1
	ALTO	7	18,9	18,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27

Ilustración 24 Comunicación Interpersonal



Nota:

Dicha tabla 31 nos muestra el nivel de la comunicación interpersonal, en cuanto a manejo de: la relación interpersonal, canales de comunicación y nivel de conocimiento personal dentro del área de logística, donde la comunicación interpersonal es de grado medio llegando a un 67.6%.

Resultados de la dimensión Alcance de la toma de decisiones

Tabla 31

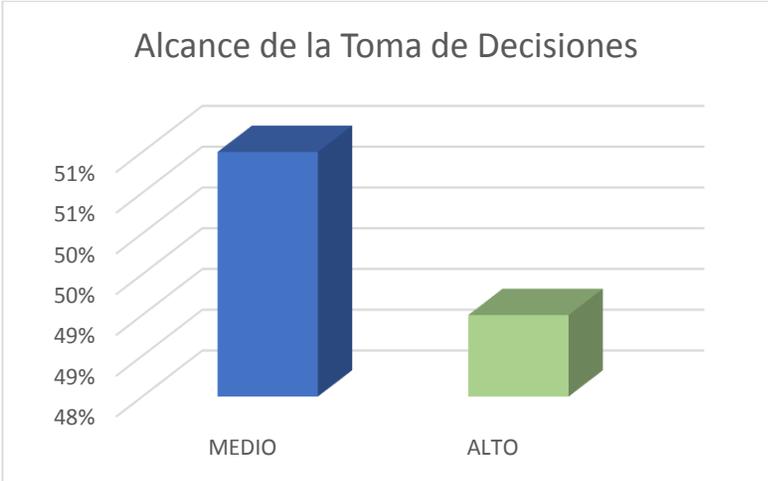
Alcance de la toma de decisiones

Alcance de la toma de decisiones					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	19	51,4	51,4	51,4
	ALTO	18	48,6	48,6	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27

Ilustración 25

Alcance de la toma de decisiones



Nota:

Dicha tabla 32 nos muestra el nivel del alcance de la toma de decisiones, en cuanto a manejo de: la autonomía de decisión, en el área y el horario de trabajo, dentro del área de logística, donde el nivel de toma de decisiones para el personal “medio” con un 51.4%..

Resultados de la dimensión Alcance de la toma de decisiones

Tabla 32

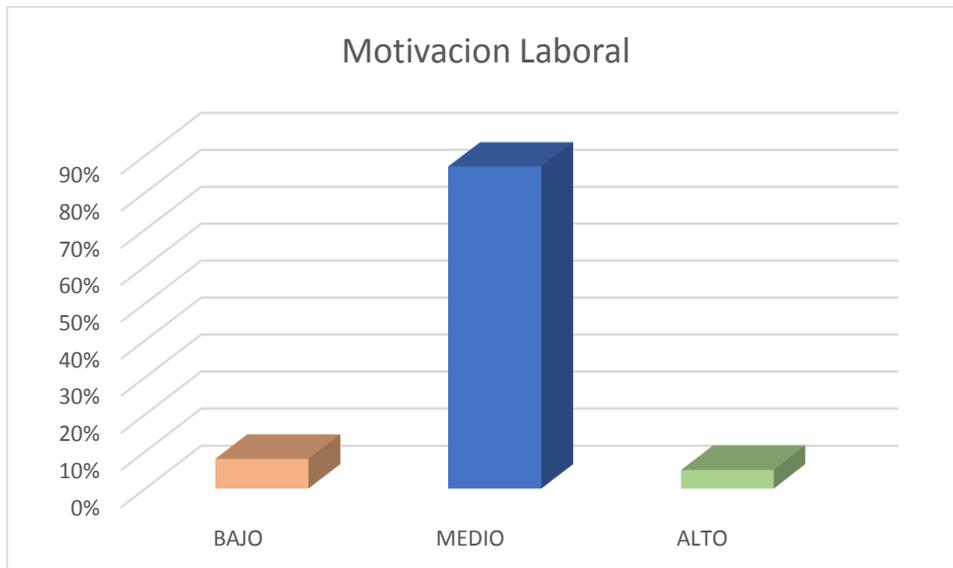
Motivación laboral

		Motivación laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	3	8,1	8,1	8,1
	MEDIO	32	86,5	86,5	94,6
	ALTO	2	5,4	5,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27

Ilustración 26

Motivación laboral



Nota:

Dicha tabla 33 nos muestra el estado de la motivación laboral, en cuanto a manejo de: los beneficios laborales, situación remunerativa, aspiraciones del personal y ambiente laboral, en el área de logística, donde el aspecto de beneficios laborales para el personal resulta “medio” con un 86.5%

Descripción de los Resultados de la Variable Desempeño Laboral

Tabla 33

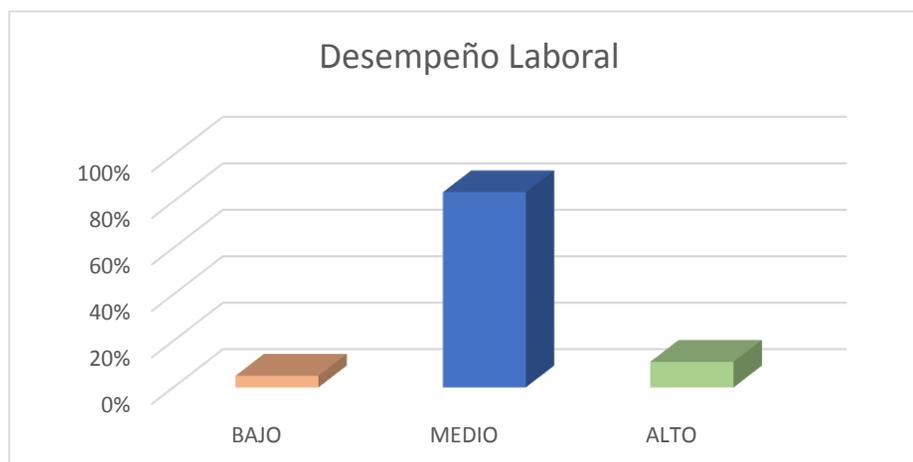
Desempeño Laboral

		Desempeño laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	5,4	5,4	5,4
	MEDIO	31	83,8	83,8	89,2
	ALTO	4	10,8	10,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27

Ilustración 27

Desempeño Laboral



Nota:

Dicha tabla 34 nos muestra los resultados del Desempeño Laboral, en cuanto a manejo de: la productividad, calidad del trabajo y responsabilidad organizacional.

Resultados de la dimensión Productividad

Tabla 34

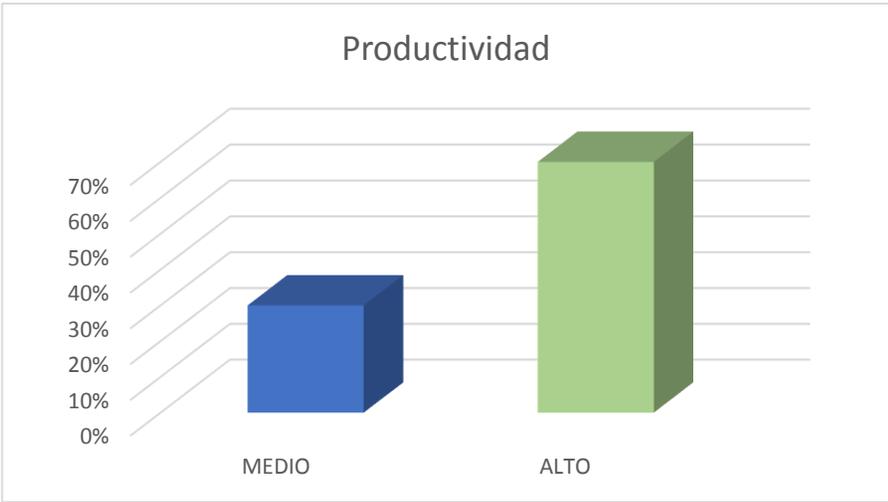
Productividad

		Productividad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	11	29,7	29,7	29,7
	ALTO	26	70,3	70,3	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27

Ilustración 28

Productividad



Interpretación

Dicho cuadro nos muestra del aspecto de productividad, en cuanto a manejo de: la eficiencia personal, eficacia personal y ergonomía ocupacional, en el área de logística, donde el aspecto de productividad para el personal resultando “alto” con un 70.3%

Resultados de la dimensión Calidad de Trabajo

Tabla 35

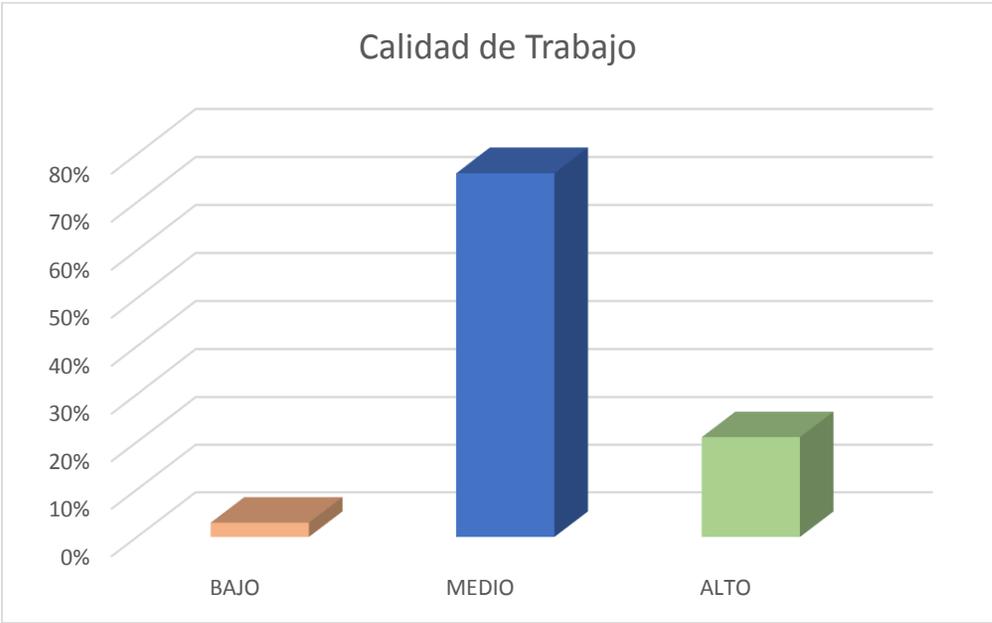
Calidad de trabajo

Calidad de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	2,7	2,7	2,7
	MEDIO	28	75,7	75,7	78,4
	ALTO	8	21,6	21,6	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27

Ilustración 29

Calidad de trabajo



Interpretación

Dicho cuadro nos muestra el aspecto de Calidad de trabajo, en cuanto a manejo del nivel de calidad del personal, metas logradas y cumplimiento de las tareas asignadas en el área de logística, donde el aspecto de calidad de trabajo que realiza el personal da como resultando “medio” con un 75.7%.

Resultados de la dimensión Responsabilidad Organizacional

Tabla 36

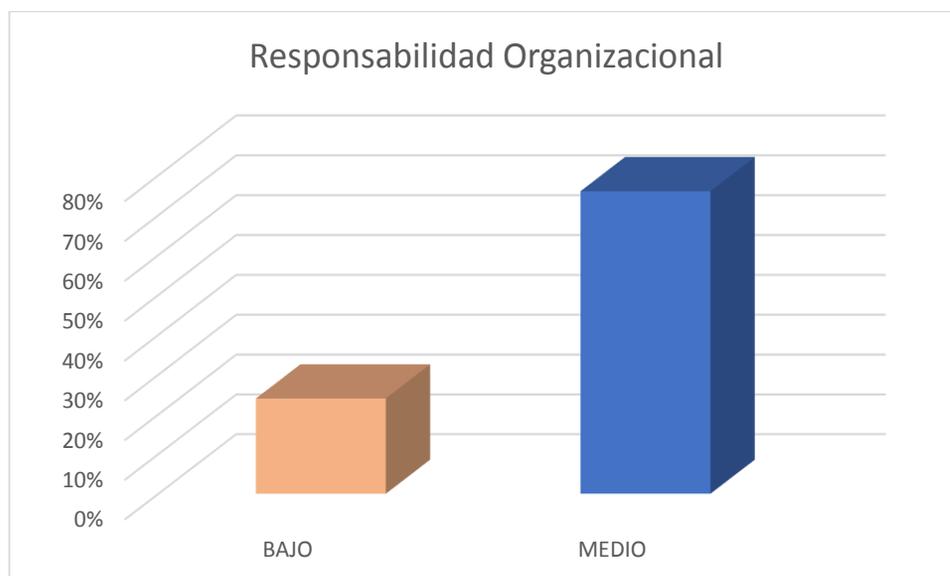
Responsabilidad Organizacional

Responsabilidad organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	9	24,3	24,3	24,3
	MEDIO	28	75,7	75,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Salida del software estadístico SPSS 27

Ilustración 30

Responsabilidad Organizacional



Interpretación

Dicha tabla 37 nos muestra del aspecto responsabilidad Organizacional, en cuanto a manejo de: la responsabilidad del personal, cooperación organizacional y nivel de aceptación del personal, en el área de logística, donde el aspecto de responsabilidad que realiza el personal da como resultando “medio” con un 75.7%

2.9 Prueba de Hipótesis

4.3.1 Prueba del Rho de Spearmans de Relacion entre la “Clima Organizacional” y “Desempeño Laboral”

Para dicho análisis de correlación se considero las preguntas del cuestionario con mayor **nivel de significancia**, tanto de la Variable Dependiente como la Variable Independiente que a continuación detallamos.

Tabla 37

Prueba de Normalidad para las variables Clima organizacional, Desempeño laboral

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Clima organizacional	Desempeño laboral
N		37	37
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,05	2,05
	Desv. Desviación	,405	,405
	Absoluto	,445	,445
Máximas diferencias extremas	Positivo	,445	,445
	Negativo	-,393	-,393
Estadístico de prueba		,445	,445
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c
a. La distribución de prueba es normal.			
b. Se calcula a partir de datos.			
c. Corrección de significación de Lilliefors.			

Interpretación: De la tabla N°38, se puede apreciar que los datos de las variables Clima organizacional y Desempeño laboral no siguen una distribución Normal (Sig.<0.05), lo que nos indica que se debe trabajar la correlación con la prueba no paramétrica del Coeficiente de correlación de Spearman.

4.3.2 Prueba de hipótesis de relación entre las variables “Clima organizacional” y “Desempeño laboral”

H_0 : El Clima organizacional no influye en el Desempeño laboral en el distrito de Yaurisque,

provincia de Paruro, departamento del Cusco-2023.

H_1 : El Clima organizacional influye en el Desempeño laboral en el distrito de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco-2023.

Tabla 38

Coefficiente de correlación y significancia entre la variable Clima organizacional y la variable Desempeño laboral

Correlaciones				
			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Cociente de correlación	1,000	,470**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	37	37
	Desempeño laboral	Cociente de correlación	,470**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	37	37

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

Interpretación: El coeficiente de correlación es de 0,470, lo cual precisa que la relación entre las variables es positiva media, además la significancia es de 0,003 menor al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), lo cual determina rechazar la hipótesis nula. En conclusión, el Clima organizacional influye significativamente en el Desempeño laboral en el distrito de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco-2023.

3.2.3 Prueba de hipótesis de relación entre la dimensión Comunicación interpersonal y la variable Desempeño laboral

H_0 : La Comunicación interpersonal no influye en el “Desempeño laboral” en el distrito de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco-2023.

H_1 : La Comunicación interpersonal influye en el “Desempeño laboral” en el distrito de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco-2023.

Tabla 39

Coefficiente de correlación y significancia entre la dimensión Comunicación Organizacional y la variable Desempeño laboral

			Correlaciones	
			Comunicación interpersonal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicación interpersonal	Cociente de correlación	1,000	,330*
		Sig. (bilateral)	.	,046
		N	37	37
	Desempeño laboral	Cociente de correlación	,330*	1,000
		Sig. (bilateral)	,046	.
		N	37	37

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: El coeficiente de correlación es de 0,330, lo cual precisa que la relación entre las variables es positiva baja, además la significancia es de 0,046 menor al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), lo cual determina descartar la hipótesis nula. En conclusión, la Comunicación interpersonal influye “significativamente en el Desempeño laboral” en el distrito de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco-2023.

3.2.4 Prueba de hipótesis de relación entre la dimensión Alcance de la toma de decisiones y la variable Desempeño laboral

H_0 : El alcance de la toma de decisiones no influye en el Desempeño laboral en el distrito de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco-2023.

H_1 : El alcance de la toma de decisiones influye en el Desempeño laboral en el distrito de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco-2023.

Tabla 40

Coefficiente de correlación y significancia entre la dimensión Alcance de la toma de decisiones y la variable Desempeño laboral.

Correlaciones

			Alcance de la toma de decisiones	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Alcance de la toma de decisiones	Cociente de correlación	1,000	,411*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	37	37
	Desempeño laboral	Cociente de correlación	,411*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	37	37

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: El cociente de co-relación es de 0,411, lo cual precisa que la relación entre las variables es positiva media, además la significancia es de 0,012 menor al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), lo cual determina rechazar la hipótesis nula. En conclusión, el Alcance de la toma de decisiones incide significativamente en el “Desempeño laboral” en el distrito de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco-2023.

3.2.4 Prueba de hipótesis de relación entre la dimensión Motivación laboral y la variable Desempeño laboral

H_0 : La “Motivación laboral” no influye en el “Desempeño laboral” en el distrito de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco-2023.

H_1 : La Motivación laboral influye en el “Desempeño laboral” en el distrito de Yaurisque, provincia de Paruro, Departamento del Cusco-2023.

Tabla 41

Coficiente de correlación y significancia entre la dimensión Motivación laboral y la variable Desempeño laboral.

			Motivación laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Cociente de correlación	1,000	,557**

	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	37	37
	Cociente de correlación	,557**	1,000
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	37	37

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

Interpretación: El coeficiente de correlación es de 0,557, lo cual precisa que la relación entre las variables es positiva moderada, además la significancia es de 0,000 menor al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), lo cual determina rechazar la hipótesis nula. En conclusión, la Motivación laboral influye significativamente en el Desempeño laboral en el distrito de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco-2023.

2.10 Discusiones

Después de presentar cada resultado e interpretar cada resultado, debe seguir una discusión de investigaciones previas además de los conceptos discutidos.

En función con el “**Objetivo**” general planteado: Determinar en qué medida el “clima organizacional” influye en el “desempeño laboral” en el área de logística de la municipalidad distrital de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2023, se expone que el 83.8% de los trabajadores, manifestaron que el clima organizacional es medio (regulares), por otro lado que el 10.8% señala que la “clima organizacional” está a una escala alta, así mismo el 5.4% de los trabajadores entrevistados indicaron recibir un nivel bajo. Ante este panorama, es probable expresar aso como cotejar nuestros resultados con los conseguidos en el estudio realizado por (Altez & Arias, 2019) titulado “*Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*”, manifestando que el “clima organizacional” sí

influye en el “desempeño laboral” de los trabajadores en la mediano y grande empresas que expende al por cantidades menores de calzados y artículos de vestimenta del “Emporio Comercial de Gamarra, año 2018” . Seguido por el caso de (Palti, 2022), que realizó su investigación denominada “*Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores de Provias Descentralizado, Lima - 2021*”, manifestando que hay co-relación positivo entre el “clima organizacional” y el “desempeño laboral” en los trabajadores de “Provias Descentralizado, Lima – 2021”, concluyendo por medio de la co-relación de “Pearson de 0.754”, con grado de significación 0,000, dando este grado de significación inferior a 0,05 La conclusión es que cuanto mejor sea el entorno operativo, mejor será el rendimiento

Es así, que de acuerdo con el **Objetivo específico 1:** Determinar en qué medida los canales de comunicación incide en el “desempeño laboral” en el área de logística del municipio de Yaurisque, provincia de Paruro, “departamento del Cusco”, 2023. Se evidenció que la implementación de canales de comunicación incide en el desempeño laboral se sitúa en un grado regulares. Es así que, se resalta concuerda con los productos tenidos por (Altez & Arias, 2019), en su estudio titulado “*Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*”, manifestando que el aspecto cooperativa del clima organizacional que influye en el desempeño de los empleados en una empresa minorista de calzado y ropa en Gamarra Commercial Emporium (2018). Esto significa cooperación y apoyo mutuo entre colegas en lo que respecta a las operaciones comerciales de la organización. Así como el caso (Palti, 2022), en su estudio titulado “*Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores de Provias Descentralizado,*

Lima - 2021”, manifestando que determinaron que hay co-relación positivo entre “comunicación y el desempeño laboral” en los trabajadores de “Provias Descentralizado, Lima – 2021”, concluyendo por medio de la co-relación de “Pearson de 0.677”, con grado de significación 0,000, dando este grado de significación inferior a 0,05 se determina que con el transcurso que optimizar la comunicacion ingrementa el “desempeño laboral”. Es por eso que los índices son importantes para que usted comprenda nuevos métodos que respalden la mejora de su negocio, como el incremento de los canales de comunicación. Y como los resultados de (Fernández, 2019) en su estudio titulado “*El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de la Dirección Subregional de Salud Cutervo, Cajamarca 2017*”, manifestando que la “dimensión Comunicación” cuenta con un 48.2 % en un grado intermedio y así también la “dimensión satisfacción laboral” en un grado medio con un 40.9 %. Al mismo tiempo, hubo buena comunicación entre los trabajadores locales, para que la naturaleza del trabajo fuera la correcta, lo que hizo que los trabajadores de la empresa siempre fueran fuertes e influyó en el desempeño y rentabilidad de la empresa. La agencia.

Por el mismo sentido , en función con la “**Objetivo específico 2**”: Determinar en qué medida el conocimiento de la problemática del área incide en el “desempeño laboral” en el área de logística de la “municipalidad distrital” de Yaurisque, provincial de Paruro, departamento del “Cusco”, 2023. Se evidencio que la dimensión Conocimiento de la problemática del Área percibida alcanzó un nivel alto. En este caso, está claro que estamos de acuerdo con los productos tenidos por (Fernández, 2019), en su estudio titulado “*El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de la Dirección Subregional de Salud Cutervo, Cajamarca 2017*”, manifestando que la “dimensión Responsabilidad” tiene un grado inferior con el 46.4 %, la “dimensión

Calidad de trabajo” con un 51.8 % en el grado intermedio y la ultima “dimensión Habilidades” organizacional con un 40.9 % en el grado intermedio. Así mismo Entre la “dimensión Motivación” de la “variable Clima organizacional” y la “dimensión Responsabilidad” de la “Variable desempeño laboral” hay un vinculo positivo bajo. Así como, el caso de (Chacon & Hermoza, 2023) en su estudio titulado “*Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022*”, manifestando que, que se toma la hipótesis alternas, con un grado de significación de $0.00 < a 0.050$, es decir, hay vinculo entre el “clima organizacional” y la “dimensión logros de los Colaboradores” de una “Corporación en Cusco – 2022”. También, con un cociente de correlación de 0,689, el vinculo es positivo y moderado. Por tanto, que en función a los productos tenidos se comprobó que se tiene que realizar un análisis del conocimiento de la problemática del área que contienen los trabajadores con el nivel de desempeño que tienen.

De acuerdo con la “**Objetivo específico 3**”: Determinar en qué medida la realización personal incide en el “desempeño laboral” en el área de logística de la “municipalidad distrital” de Yaurisque, provincia de Paruro, “departamento del Cusco”, 2023. Esta evaluación conlleva a analizar el aspecto realización del personal y determinar sus efectos en la mejora del desempeño laboral. En este lado, está claro que estamos de acuerdo con los productos obtenido por (Altez & Arias, 2019) en su estudio titulado “*Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*” manifestando que la “dimensión recompensa” del “clima organizacional” sí incide en el “desempeño laboral” de los trabadores en la medianas y grandes empresas de ventas “al por menor” de zapatos

y artículos de vestir del “Emporio Comercial de Gamarra, año 2018”. En otras palabras, que las motivaciones que reciben los trabajadores influyen en el “desempeño de una organización”, incidiendo en sus comportamientos interpersonales y siendo afectada la producción de la organización. Tal como el caso de García, V., & Maldonado, J. (2020) en su estudio titulado “*Relación entre el Clima Laboral y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de Contrato Administrativo de Servicios en una Entidad Pública del Cercado de Lima 2017*” manifestando que Existe una relación significativa entre el logro personal y el trabajo en equipo entre los empleados del CAS del sector público en el Cercado de Lima en 2017. Por lo tanto, los resultados mostraron una conciencia sobre formas de avanzar en la educación de la institución, como cursos financiados por la empresa y aumentos salariales. Y lo que hace cada empleado es importante para trabajar en conjunto porque los empleados pueden aprender y desarrollarse dentro de la empresa. Como resultado de probar la hipótesis propuesta, se encontró una alta correlación. La hipótesis propuesta fue probada y esta correlación es alta. El trabajo también tuvo una relación importante con la organización de trabajadores del sector público CAS del Cercado de Lima en el año 2017. Los resultados demostraron que es importante identificarse con los valores y obligaciones organizacionales para alcanzar metas y objetivos individuales y grupales para el crecimiento de la empresa y tener un efecto positivo en la organización y su desarrollo. Como resultado de probar la hipótesis propuesta, se encontró una alta correlación. La hipótesis propuesta fue probada y esta correlación es alta.

2.10.1 Contrastación de los resultados con otros estudios similares

(Altez & Arias, 2019) en su investigación concluyó que el Clima Organizacional presente en el *Emporio Comercial de Gamarra*, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se

considera entre medianamente favorable y desfavorable, siendo la comunicación organizacional poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo. Asimismo, (Palti, 2022), en la tesis titulada *“Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores de Provias Descentralizado, Lima - 2021”* concluyo que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la entidad Provias Descentralizado 2021. lo que corrobora con la presente investigación demostrando que el clima organizacional contribuye a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores

CONCLUSIONES

Primera. Según la información obtenida en la presente indagación, de los 37 empleados encuestados; se comprobó de forma concluyente la relación entre las variables exhibidas como son: el clima organizacional y desempeño laboral es de carácter dependiente, verificando el grado de incidencia positiva media , encontrándose el coeficiente de relación de $p=0,470$ según la prueba de correlación del Rho de Spearman con una significancia promedio de 0.05 ($p<0.01$), de esta manera se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Segunda. Con respecto con el grado de influencia con la dimensión Comunicación interpersonal y la variable Desempeño Laboral en el distrito de Yaurisque, provincia de Paruro – departamento del Cusco 2023, a un nivel de confianza del 95%, se puede concluir que la Comunicación interpersonal influye significativamente en el Desempeño laboral, es así que en la prueba de hipótesis se obtuvo un valor de razón de verisimilitud de 0.330 ($p<0.05$).(ver tabla 12).

Tercera. Con respecto con el grado de influencia con la dimensión Alcance de la toma de Decisiones y la variable Desempeño Laboral en el distrito de Yaurisque, provincia de Paruro – departamento del Cusco 2023, a un nivel de confianza del 95%, se puede concluir que existe dependencia positiva media, en resumen el Alcance de la toma de decisiones influye significativamente en el Desempeño laboral en el distrito de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco-2023, es así que en la prueba de hipótesis se obtuvo un valor de razón de verisimilitud de 0.411 ($p<0.05$).(ver tabla 13).

Cuarta. Referente a la relación con la dimensión Motivación laboral y la variable Desempeño

Laboral en el distrito de Yaurisque, provincia de Paruro – departamento del Cusco 2023

, , a un nivel de confianza del 95%, se puede concluir que existe relación entre las variables es positiva moderada, es así que en la prueba de hipótesis se obtuvo un valor de razón de verisimilitud de 0.557 ($p > 0.05$), (ver tabla 14). Por lo expuesto, cabe resaltar que dicho trabajo de investigación tuvo diversas limitaciones en su desarrollo, principalmente en relación al trabajo de campo, ya que el distrito de Yaurisque es alejado, se tuvo que buscar espacios fuera del horario de trabajo y días libres para entrevistar a los 37 trabajadores que conformaron el universo y la muestra de nuestra trabajo de investigación, por otro lado se pidió mediante FUT, algunos datos sobre la situación laboral de los trabajadores encuestados, protección y control del recurso natural el cual nos entregaban por partes por parte área de Personal y la Gerencia Municipal.

RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Yaurisque, Realizar un análisis FODA interno, en base al cual se deben plantear objetivos de mejora, enfocado en mejorar el clima organizacional, la misma que debe tomar en cuenta a fin de cumplir con los objetivos institucionales.

Segunda. Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Yaurisque, diseñar un plan para abordar cada objetivo propuesto en el ítem anterior, recomendando que estos objetivos sean medibles de forma semanal o mensual como mínimo, así como también realizar capacitaciones constantes a su personal, siempre buscando el mejor desempeño laboral y esta puede lograr mayor motivación para mejor rendimiento de todos los trabajadores

Tercera. Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Yaurisque, realizar un análisis de las tareas y de los puestos de trabajo para asegurar que las tareas se encuentren alineadas a los puestos de trabajo y llevar a cabo el permanente seguimiento de la utilidad de sus proyectos de trabajo y consecuentemente, lograr el mejoramiento de la gestión para su distrito.

Cuarta. Se recomienda mejorar la comunicación entre la parte administrativa y los trabajadores, para que estos a su vez transmitan a los socios información veraz y oportuna que conlleve primero a estos a sentirse bien atendidos y luego a satisfacer sus expectativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alfonso, L. F., & Sandoval, G. (2017). *repositorio*.
- Alles, M. (2011). *scribd*. Obtenido de
<https://es.scribd.com/document/475922075/MARTHA-ALLES>
- Altez, E. E., & Arias, L. E. (2019). *repositorio*. Obtenido de
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625954/AltezS_E.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Araujo, M. C., & Leal, M. (2007). Obtenido de
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=12900>
- Ayala, K. G. (2021). *repositorio*. Obtenido de
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8601/1/7.-TESIS%20Keila%20Geomara%20Ayala%20Paguay-ING-COM.pdf>
- Bellido, J. (2012). *Desempeño Laboral - Diagnostico y Desarrollo de Competencias*.
Lima: San Marcos.
- Bernal, I., Pedraza, N. A., & Sanchez, M. L. (marzo de 2015). Obtenido de
<https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043002.pdf>
- Bezmalinovic, S. (2021). Obtenido de
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/193944/Tesis%20-%20Stefan%20Bezmalinovic%20-%20Parte%20I.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Camarda, R. (2022). *repositorio*. Obtenido de
https://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/doc_num_data.php?explnum_id=3053
- Carrion, C. (2022). *ilo.org*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/public-service/lang--es/index.htm>
- Céspedes, D. M. (2023). *repositorio*. Obtenido de
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/52032/2023danielacespedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chacon, N., & Hermoza, A. E. (2023). *repositorio*. Obtenido de
[file:///C:/Users/HP/Downloads/Chacon_CNY-Hermoza_SAE-SD%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Chacon_CNY-Hermoza_SAE-SD%20(1).pdf)

- Chiavenato, I. (2000). Obtenido de <https://es.scribd.com/document/325970572/Recursos-humanos-Chiavenato>
- Chunga, M. J. (2018). *repositorio*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28578/Chunga_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Citado por Pereira, Z. (junio de 2011). *redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1941/194118804003.pdf>
- Cusihuaman, N. A. (2021). *repositorio*. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12028/1/IV_FCE_319_TSP_Cusihuaman_Manaccasa_2021.pdf
- Douglas da Silva, W. (5 de agosto de 2022). *Web Content & SEO Associate*. Obtenido de <https://www.zendesk.com.mx/blog/comunicacion-organizacional/>
- Esan. (2021). *esan*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/nueve-dimensiones-clima-organizacional>
- Fernández, E. (2019). *repositorio*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8060/Fern%C3%A1ndez%20Lucano%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, M. (JULIO de 2009). *SCRIBD*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Giraldo, G. (2001). *SCRIBD*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/348203730/CLIMA-ORGANIZACIONAL-pdf>
- Gomez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). Obtenido de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24764w/Gestion_de_recursos_humanos.PDF
- Gonzales, G., & Olivares, H. (2004). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=70772>
- González, J. (2021). *Ciencia Latina*. Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/318-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1148-2-10-20210309.pdf>
- Granados, I. (2 de diciembre de 2011). *pepsic.bvsalud.org/*. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *esup.edu.pe/*. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp->

- content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-
Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf
- Huallpamaita, V. (2018). *repositorio*. Obtenido de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34424/huallpamaita_mv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hubspot. (04 de julio de 2023). *Hubspot*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/sales/toma-de-decisiones>
- Laoyan, S. (17 de agosto de 2022). *asana*. Obtenido de
<https://asana.com/es/resources/decision-making-process>
- Leboyer, L. (1997). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/213/21320758007.pdf>
- Likert, R. (1968). Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/440031501-Tipos-de-clima-organizacional.pdf>
- López, M. D. (07 de marzo de 2015). *SCRIBD*. Obtenido de
<https://es.scribd.com/document/257934063/Clima-Organizacional>
- Mendoza, J. E., Casas, E., & Sanchez, Y. (diciembre de 2021). Obtenido de
file:///C:/Users/HP/Downloads/23.+Mendoza_Casas_S%C3%A1nchez.pdf
- Navarez, M. (2022). *Questionpro*. Obtenido de
<https://www.questionpro.com/blog/es/comunicacion-organizacional/>
- Orellana, P. (29 de diciembre de 2019). *Economipedia*. Obtenido de
<https://economipedia.com/definiciones/motivacion-laboral.html>
- Palti, A. A. (2022). *repositorio*. Obtenido de
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1883/Palti%20Zavala%2c%20Ana%20Almendra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peceros, I. E. (2016). *repositorio*. Obtenido de
<https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/464/RESUMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (septiembre de 2010). *Scielo*. Obtenido de
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Perez, A. (2009). Obtenido de
<https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5625/1/TESIS%20PEREZ%20MONTEJO%20ANNA.pdf>

- Pluxee. (04 de enero de 2024). Obtenido de <https://www.sodexo.co/blog/que-es-calidad-de-vida-laboral-y-cuales-son-sus-beneficios/>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2004). Obtenido de <https://es.scribd.com/document/388313042/Administracion-Robbins-Coul>
- Rock, R. (23 de julio de 2019). Obtenido de <https://rockcontent.com/es/blog/responsabilidad-social-empresarial/>
- Rus, E. (1 de enero de 2021). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-cualitativa.html>
- Sanchez, M. G., & Garcia, M. d. (2017). *redalyc.org*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Santamaria, J. G. (2020). *repositorio*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>
- Segredo, A. M. (2013). *Salud Publica*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/revista.oa?id=214>
- SENATI. (2020). Obtenido de <https://portalrh.senati.edu.pe/76/programa-de-clima-laboral>
- Sevilla, A. (1 de junio de 2020). *economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
- Sevilla, A. (23 de enero de 2024). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
- Stoner, J. (1996). *SCRIBD*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/595946075/Evaluacion-Del-Desempeno-Laboral>
- Ventura, B., & Delgado, S. (2012). Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=o2So0V6rcEcC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Villamil, J. P. (19 de agosto de 2014). *prezi*. Obtenido de https://prezi.com/dzbdpfvom_uf/responsabilidad-organizacional/
- Werther, W., & Davis, K. (2000). Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/Adm%20rrhh%20Werther%20y%20Davis%20Keith.pdf>

ANEXOS

Anexo I: Matriz de consistencia

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA DE LOGISTICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAURISQUE, PROVINCIA DE PARURO, DEPARTAMENTO DEL CUSCO-2023

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
Problema general ¿ En qué medida el clima organizacional incide en el desempeño laboral en el área de logística de la municipalidad distrital de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2023?	Objetivo general Determinar en qué medida el clima organizacional incide en el desempeño laboral en el área de logística de la municipalidad distrital de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2023.	Hinótesis general El clima organizacional si incide en el desempeño laboral en el área de logística de la municipalidad distrital de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2023	Variable 1: Clima Organizacional . <ul style="list-style-type: none"> • Relación interpersonal • Canales de comunicación • Nivel de conocimiento del personal • Autonomía de decisión • Conocimiento de la problemática del área • Horario de trabajo • Beneficios laborales • Situación remunerativa
Problemas Específicos ¿En qué medida los canales de comunicación inciden en el desempeño laboral en el área de logística de la municipalidad distrital de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2023?	Objetivos Específicos Determinar en qué medida los canales de comunicación incide en el desempeño laboral en el área de logística de la municipalidad distrital de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2023	Hinótesis Especificas Los canales de comunicación si inciden en el desempeño laboral en el área de logística de la municipalidad distrital de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2023.	
¿En qué medida el conocimiento de la problemática del área incide en el desempeño laboral en el área de logística de la municipalidad distrital de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2023?	Determinar en qué medida el conocimiento de la problemática del área incide en el desempeño laboral en el área de logística de la municipalidad distrital de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2023	El conocimiento de la problemática del área si incide en el desempeño laboral en el área de logística de la municipalidad distrital de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2023 .	Variable 2 : Desempeño Laboral . <ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia personal • Eficacia personal • Nivel de Productividad del personal • Nivel de calidad del personal • Metas logradas • Cumplimiento de las tareas asignadas
¿En qué medida la realización personal incide en el desempeño laboral en el área de logística de la municipalidad distrital de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2023?	Determinar en qué medida la realización personal incide en el desempeño laboral en el área de logística de la municipalidad distrital de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2023	La realización personal si incide en el desempeño laboral en el área de logística de la municipalidad distrital de Yaurisque, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2023	

Nota. Elaboración propia.

Anexo II: INSTRUMENTOS

Cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral –

ENCUESTA ANONIMA

Instrucciones:

Estimado Señor(a), agradecemos su colaboración en responder el presente cuestionario, que tiene el objetivo de identificar el clima organizacional y el desempeño laboral que existen en el área de logística de la Municipalidad Distrital de Yaurisque. Se le sugiere que lea detenidamente cada una de las alternativas y marcar con una “x” la respuesta que sea de su criterio

Nº	VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Comunicación Interpersonal						
1.	¿Considera Ud., que hay una buena relación entre sus compañeros de trabajo?					
2.	¿Tiene Ud., una comunicación directa y cordial con sus compañeros de trabajo?					
3.	Considera Ud., ¿Qué sus compañeros de trabajo cuentan con el suficiente conocimiento y destrezas para el puesto que ocupan?					
4.	Considera Ud., ¿Qué recibe un justo reconocimiento cuando hace una buena labor relacionado a una meta u objetivo?					
Alcance de la Toma de Decisiones						
5.	¿Considera Ud., que toma decisiones cuando hay trabajo en equipo?					
6.	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la institución?					
7.	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?					
8.	¿Considera Ud., que es responsable del trabajo que se le asigna?					
Motivación Laboral						
9.	¿Para Ud., los beneficios sociales (laborales) que brinda la institución muy conveniente?					
10.	¿Ud., está conforme con la asignación salarial?					
11.	¿La institución donde trabaja cubre con sus aspiraciones profesionales?					
12.	¿El medio ambiente institucional le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
Productividad						
13.	¿Logra completar eficientemente las tareas asignadas?					
14.	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de su institución?					

15. ¿Considera Ud. ¿Que su nivel de productividad está a la altura de los establecido por las políticas de la institución?

Calidad de Trabajo

16. ¿Considera Ud., que existe respeto y compañerismo en su institución?
17. ¿Llega a cumplir con las metas establecidas por la institución?
18. ¿Considera Ud., que contribuye con el cumplimiento de las tareas asignadas a su equipo de trabajo?

Responsabilidad

Organizacional

19. ¿Asume con facilidad responsabilidades en su puesto de trabajo?
20. ¿Existe interacción y ayuda para dar soluciones a sus tareas asignadas?
21. ¿Considera Ud., que existe nivel de adaptabilidad positiva a los cambios o retos laborales por parte de sus compañeros de trabajo?

DATOS GENERALES						
Sexo	Masculino					
	Femenino					
Grado de Instrucción	Superior técnico		Ocupación	Gerente o Subgerente		
	Superior Universitario				Empleado Publico	
	Maestría				Técnico	
	Doctorado				Auxiliar	

GRACIAS POR SU COLABORACION

Nota. Software estadístico SPSS -27.

Anexo IV: Consentimiento informado

El propósito de este documento es brindarle una clara explicación sobre la investigación, así como de su rol en ella como participante.

En el presente estudio se le pedirá responder un cuestionario de satisfacción. Esto tomará aproximadamente 15 - 20 minutos de su tiempo. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Si tiene alguna duda, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

De antemano, se le agradece su colaboración.

Anexo III: Relación de personal y funcionarios de la Municipalidad distrital de Yaurisque

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAURISQUE PROVINCIA DE PARURO
DEPARTAMENTO DE CUSCO.**

UNIDAD ORGANICA	CARGO	TOTAL DE LOS FUNCIONARIO DE LA ENTIDAD	MODALIDAD	NIVEL PROFESIONAL
ASESORIA	ASESOR LEGAL EXTERNO	DOC.MOISES RAMOS VILLARES	LOCACION DE SERVICIOS	
GERENCIA MUNICIPAL	GERENTE	ECON.ROBERTO HELMER VARGAS CARRILLO	CAS CONFIANZA	
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	BACH. LUCERO DANA E ZERCEDA SALAS	LOCACION DE SERVICIOS	
RECURSOS HUMANOS Y SECRETARIA GENERAL	JEFE	DOC.EMBER JESUS NUÑEZ ANCCASI	CAS CONFIANZA	
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	TEC.ESTHER QUISPE RAMOS	LOCACION DE SERVICIOS	
	CONDUCTOR CAMIONETA ALCALDIA	SR.PERCY ERIBERTO RAMOS HUAMAN	CAS REGULAR	
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA	SUB GERENTE y ENCARGADO DE LA OFICINA DE GESTION DE RIEZGO	ING.JEERSON BLADIMIR ZEBALLOS APARICIO	LOCACION DE SERVICIOS	
	RESIDENTE PROYECTO A	ING. JUAN NILTON CURAMPA HUANCA	LOCACION DE SERVICIOS	
	RESIDENTE PROYECTO B	ING.FREDY FLORES JORGE	LOCACION DE SERVICIOS	
	RESIDENTE PROYECTO C	ING.JOSE GHILMER GUTIERREZ MENDOZA	LOCACION DE SERVICIOS	
	RESIDENTE PROYECTO D	ING.JOSE CARRION DURAND	LOCACION DE SERVICIOS	
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO PROYECTO A Y B	BACH.CANDY REYNA AQUISE CABRERA	LOCACION DE SERVICIOS	
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO PROYECTO C Y D	TEC.OLIVER CAVANA CONZA PAREDES	LOCACION DE SERVICIOS	

	ASISTENTE TECNICO 1	TEC.ALIA YANDIRA LLASAC HUANCA	LOCACION DE SERVICIOS	
	ASISTENTE TECNICO 2	BAC.SUSANA MAGALY RAMOS CALLAPIÑA	LOCACION DE SERVICIOS	
LOGISTICA Y ABASTECIMIENTO	JEFE	BACH. TOMAS PAPEL QUISPE	CAS CONFIANZA	BACH.EN ADMINISTRACION
	ESPECIALISTA EN SEACE -ACUERDO MARCO	TEC.JOSE LUIS SEQUEIROS CCOA	LOCACION DE SERVICIOS	TECNICO EN SISTEMAS
	COTIZADOR	BACH.GABRIEL VARGAS MEJIA	LOCACION DE SERVICIOS	BACH.EN CONTABILIDAD
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	BACH.ABRAN CASTILLO VARGAS	LOCACION DE SERVICIOS	BACH.EN ECONOMIA
	RESPONSABLE DE ALMACEN CENTRAL	TEC.ALEX VLADIMIR GONZALES OLIVERA	CAS REGULAR	TECNICO EN ADMINISTRACION
CONTABILIDAD Y PRESUPUESTO	JEFE	CPC.FREDDY MAMANI QUISPE	LOCACION DE SERVICIOS	
TESORERIA	JEFE	BACH.LUIS ALDO LOAIZA MONRROY	CAS CONFIANZA	
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	TEC.MARIA ELENA HUARANCCA MACHACA	LOCACION DE SERVICIOS	
GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL-ODEL	INSPECTOR DEL PROYECTO A Y B	ING.YAN CARLOS ANCCO CALSIN	LOCACION DE SERVICIOS	
	SUB GERENTE Y RESIDENTE	ING.ANDY RUDY ARRIAGA PILLCO	LOCACION DE SERVICIOS	
	TECNICO INSEMINADOR PROYECTO A	TEC.JULIO CESAR SUCA GUTIERREZ	LOCACION DE SERVICIOS	
	RESIDENTE PROYECTO B	ING.NAY RUD SEGURA ECHEGARAY	LOCACION DE SERVICIOS	
	TECNICO AGROPECUARIO PROYECTO B	TEC.FEDERICO QUISPE HUILLCA	LOCACION DE SERVICIOS	
GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL	SUB GERENTE	PROF.EDWIN HURTADO BEJAR	LOCACION DE SERVICIOS	
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	TEC.FRIDA LIMACHI QUISPE	LOCACION DE SERVICIOS	

	PROGRAMA DE VASO DE LECHE -PVL Y UNIDAD LOCAL DE EMPADRONAMIENTO - ULE	LIC.DIANA BACA MOLLINEDO	CAS REGULAR	
	PRENSA,DIFUSION DIGITAL	BACH.ADAN ALVARADO BACA	CAS REGULAR	
	AREA TECNICA MUNICIPAL-ATM	TEC.ROLY SALCEDO LOAYZA	LOCACION DE SERVICIOS	
	ADMINISTRADOR DE LA PISCINA	TEC.LOURDES AVENDAÑO AGUILAR	LOCACION DE SERVICIOS	
UNIDAD FORMULADORA-UF	JEFE	ECON.BRANDON DAVID QUISPERROCA SALCEDO	CAS REGULAR	
DEMUNA	RESPONSABLE	SR.ISIDRO CARRILLO QUISPE	PERMANENTE	
MESA DE PARTES	RESPONSABLE	SR.ISAC HUAMANI	PERMANENTE	
SEGURIDAD DEL PALACIO MUNICIPAL	ENCARGADO	SR.MAXIMILIANO CUTIPA CANO	LOCACION DE SERVICIOS	

PERSONAL EN CAS CONFIANZA	4
PERSONAL EN CAS REGULAR	5
LOCACION DE SERVICIO	26
PERMANETES	2
TOTAL PERSONAL MUNI	<u>37</u>

Anexo IV: Evidencias fotográficas









