



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

**Bach. Viviana Mamani Ccana**

**ASESOR:**

Dr. José Luis Valencia Vila

**SECCIÓN:**

Administración Pública

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

Gestión de Políticas Públicas

**PERÚ – 2018**

**PÁGINA DE JURADO**

**Mag. VELASQUEZ CASANA YDALIA YESENIA**

.....  
Presidente

**Mag. OLIVERA AMADEO VILCA HUAYTA**

.....  
Secretario

**Mag.. JOSE LUIS VALENCIA VILA**

.....  
Vocal

## DEDICATORIA

Con todo cariño y respeto a mis padres BENIGNO Y CRISTINA, quienes fueron los que me enseñaron con la gracia de Dios, respetar, valorar y amar la vida y su entorno, enseñándome así, que la mayor virtud que puede tener el hombre, es el poder dar sin recibir nada a cambio, sólo la sonrisa y un “gracias” que sólo el alma sabe entregar.

A mis hijos, Jurinay, Antony Max y a mi tesorito Violette Mariana por ser mis mejores hijos, amigos, mi motor para seguir logrando mis metas trazadas.

*Viviana*

## **AGRADECIMIENTO**

A mi familia en especial a mi hermano Javier, por guiarme por un buen camino, por darme un buen ejemplo, como persona.

A todas las personas que colaboraron e hicieron posible la realización de la presente tesis demostrándonos que sólo el trabajo y el esfuerzo hacen valorar el tiempo invertido en nuestros sueños:

En especial:

A los profesores de la Universidad Cesar Vallejo que sin lugar a duda nos dieron una gran base de conocimientos científicos y éticos.

Mi sincero agradecimiento Al Dr. Raúl Ochoa Cruz, por su apoyo moral e incondicional constante y sugerencias, que me brindó durante el desarrollo de la tesis.

Por su participación activa y sinceridad, agradezco a los colegas del Programa Nacional Cuna Más, de la Oficina de Coordinación Territorial, VRAEM, Cusco, por su colaboración y facilidades que me brindaron para el desarrollo de la tesis.

A todas aquellas personas y amigos que directa o indirectamente colaboraron en la ejecución de la presente tesis.

La autora

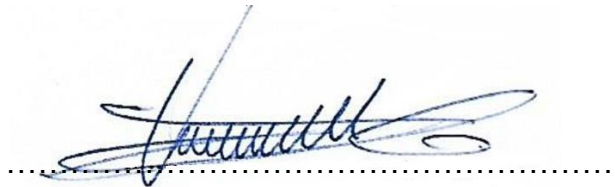
## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Conste por el presente que yo Viviana Mamani Ccana, declaro bajo juramento que el contenido, los resultados y cuanto se presente en el informe de tesis, es producto del estudio que realicé.

Además, debo indicar que se ha respetado la autoría de algunos autores que fueron considerados en las definiciones teóricas, no existiendo copia o plagio de alguna información, es más, los resultados obtenidos reflejan la situación real en que se encontraron en la institución donde se realizó el estudio.

Teniendo en cuenta las normas establecidas por la universidad, acepto ante cualquier observación que pudiera existir respecto al contenido del informe de tesis.

Trujillo, agosto del 2018

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Viviana Mamani Ccana', is written over a horizontal dotted line.

Viviana Mamani Ccana

## **PRESENTACIÓN**

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo - Filial Abancay, presento la Tesis titulada: Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.

El presente estudio está estructurado en siete capítulos. En el primero se expone la realidad problemática del tema de investigación, la fundamentación de las variables de estudio y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema y sus objetivos. En el segundo capítulo se presenta la variable de estudio y su operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se expone los resultados descriptivos, tablas de contingencia, correlaciones y prueba de hipótesis y el cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo enuncia las conclusiones de la investigación, en el sexto se fundamentan las recomendaciones y en el séptimo capítulo se enuncian las reseñas bibliográficas. Finalmente se presentan los Anexos que dan consistencia a los enunciados de los capítulos anteriormente expuestos.

Por lo expuesto Señores Miembros del Jurado, recibiré con beneplácito vuestros aportes y sugerencias, a la vez deseo sirva de aporte para otras investigaciones similares.

Atentamente,

La autora

## INDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
INDICE DE CONTENIDOS .....	vii
INDICE DE TABLAS .....	ix
INDICE DE FIGURAS .....	x
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
I. INTRODUCCION .....	13
1.1. Realidad problemática .....	13
1.2. Trabajos previos .....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	19
1.4. Formulación del problema.....	25
1.5. Justificación del estudio .....	26
1.6. Hipótesis .....	27
1.7. Objetivos .....	27
II. MÉTODO .....	28
2.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación.....	28

2.2. Variables, operacionalización .....	29
2.3. Población y muestra .....	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	32
2.5. Métodos de análisis de datos.....	34
2.6. Aspectos éticos.....	34
III. RESULTADOS.....	35
IV. DISCUSIÓN.....	55
V. CONCLUSIONES .....	57
VI. RECOMENDACIONES .....	58
VII. REFERENCIAS .....	59



## INDICE DE TABLAS

tabla 1:Comunicación.....	35
tabla 2:Autonomía .....	36
tabla 3: Motivación laboral.....	37
tabla 4: Clima Organizacional.....	38
tabla 5: Productividad laboral .....	39
tabla 6.Eficacia .....	40
tabla 7.Eficiencia .....	41
tabla 8: Desempeño Laboral .....	42
tabla 9:Clima Organizacional*Productividad Laboral Tabulación Cruzada.....	43
tabla 10: Clima Organizacional*Eficacia Tabulación Cruzada.....	44
tabla 11. Clima Organizacional*Eficiencia Tabulación Cruzada .....	45
tabla 12: Clima Organizacional*Desempeño Laboral Tabulación Cruzada .....	46
tabla 13. Correlaciones Clima organizacional y productividad laboral.....	47
tabla 14. Correlaciones Clima organizacional y eficacia .....	48
tabla 15. Correlaciones Clima organizacional y eficiencia.....	49
tabla 16: Correlaciones Clima organizacional y desempeño laboral .....	50
tabla 17: Pruebas de chi-cuadrado hipótesis general.....	51
tabla 18: Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 1 .....	52
tabla 19. Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 2 .....	53
tabla 20: Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 3 .....	54

## INDICE DE FIGURAS

figura 1: Comunicación.....	35
figura 2: Autonomía .....	36
figura 3: Motivación laboral.....	37
figura 4: Clima Organizacional .....	38
figura 5: Productividad laboral .....	39
figura 6: Eficacia.....	40
figura 7: Eficiencia .....	41
figura 8: Desempeño Laboral .....	42
figura 9: Clima Organizacional*Productividad Laboral Tabulación Cruzada .....	43
figura 10: Clima Organizacional*Eficacia Tabulación Cruzada.....	44
figura 11: Clima Organizacional*Eficiencia Tabulación Cruzada.....	45
figura 12: Clima Organizacional*Desempeño Laboral Tabulación Cruzada .....	46
figura 13: Correlaciones Clima organizacional y productividad laboral .....	47
figura 14. Correlaciones: Clima organizacional y eficacia .....	48
figura 15. Correlaciones Clima organizacional y eficiencia .....	49
figura 16: Correlaciones Clima organizacional y desempeño laboral .....	50

## RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar en qué medida influye el Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.

La investigación fue del tipo sustantivo básico, el nivel fue correlacional, además el diseño considerado fue el descriptivo correlacional. La población y muestra considerada para el estudio fue de 100 personas de la institución que respondieron al cuestionario que previamente fue validado y sometido a juicio de expertos.

El resultado obtenido nos precisa que existe correlación entre las variables de estudio, el coeficiente obtenido es de 0,623 que significa moderada correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Clima organizacional y desempeño laboral.

## **ABSTRACT**

The general objective of the research was to determine to what extent the Organizational Climate influences the Labor Performance of Workers of the National Cradle Mas Program, Territorial Coordination Office of VRAEM, Cusco, 2018.

The investigation was of the basic substantive type, the level was correlational, in addition the design considered was the descriptive correlational. The population and sample considered for the study was 100 people from the institution who answered the questionnaire that was previously validated and submitted to expert judgment.

The result obtained indicates that there is a correlation between the study variables, the coefficient obtained is 0.623, which means a moderate correlation between the organizational climate and work performance.

**Keywords:** Organizational climate and work performance.

## **I. INTRODUCCION**

### **1.1. Realidad problemática**

Actualmente en los distintos países del mundo el tema de clima organizacional, se considera muy relevante, porque constituye en un factor determinante para que el ambiente sea saludable y por lo tanto el desempeño de los trabajadores sean los más aceptados.

Las instituciones se esmeran en mejorar el clima organizacional, para poder lograr de manera pertinente los objetivos previstos, según el plan estratégico que se tiene aprobado.

Sin embargo, se observan en distintas instituciones que el clima organizacional aún se muestra deteriorado, debido a que los líderes no demuestran capacidad de dirección, de iniciativa, de nivel profesional o de poder conducir las relaciones interpersonales entre sus componentes.

Antiguamente el clima organizacional era un tema secundario, no se le prestaba la debida importancia, por lo tanto, el éxito o el fracaso de las organizaciones dependían del grado de satisfacción que los trabajadores mostraban en el desempeño de sus funciones.

Entonces el clima organizacional, se convierte en un aspecto crucial, puesto que el éxito de las organizaciones e instituciones va depender en gran medida de ella, sumando a ello el talento humano. Este último implica mucho en el logro de los objetivos de las organizaciones. De esta manera el Clima organizacional se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas.

Con respecto, al clima organizacional en los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Más, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, se observó que el ambiente laboral no es lo óptimo. Es decir, los factores que existen para generar un buen clima organizacional son limitadas y poco contribuyen al buen desenvolvimiento de los trabajadores.

Los factores son diversos, sin embargo, los más relevantes que se han venido observando son los siguientes:

La estructura de la institución presenta ambientes de trabajo que no son lo óptimos para generar un buen ambiente laboral con respecto al trabajador, la comunicación interpersonal de los trabajadores en la institución, no es fluida debido a que la estructura del organigrama es vertical, la autonomía de los trabajadores para la toma de decisiones dentro de su puesto de trabajo es limitada, debido a que la decisión desciende desde arriba.

Del mismo modo se observa que a nivel de trabajadores la es muy escaza, por ejemplo, no se da con frecuencia las recompensas por la productividad laboral, reconocimientos personales, condecoraciones, vacaciones, incremento de sueldo y otros. Pero todo ello se lleva acabo muy pocas veces durante el año.

Finalmente, la productividad laboral, la eficacia y la eficiencia laboral de los trabajadores de la institución, no es lo óptimo. Debido a los diversos factores que se ha mencionado en los párrafos antecedentes y todo ello representa el reflejo de sus desempeños y la gestión de la organización que no llega a cumplir con las expectativas esperadas de la población.

## 1.2. Trabajos previos

Sobre clima organizacional y desempeño laboral, se realizaron distintas investigaciones a nivel internacional, nacional y regional

A nivel internacional:

Villavicencio, (2015), realizó la investigación: “Efectos de una intervención ad hoc sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la Universidad Nacional Autónoma de México”. En el estudio se ha considerado un diseño descriptivo correlacional, y se aplicó el cuestionario y la guía de observación para obtener los resultados pertinentes. El objetivo fue determinar en qué situación se encuentra el clima organizacional y el desempeño laboral, además de establecer el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución en estudio.

En los resultados se ha determinado que la relación es moderada pero positiva, debido a que el coeficiente de Rho de Spearman obtenido es de 0,456. Lo que indica que cuanto mejor sea el clima organizacional, mejor será el desempeño laboral.

Arizmendi, (2015), realizó la investigación: La relación del Clima Organizacional en la Motivación de logro de trabajadores mexicanos, en la Universidad Nacional Autónoma de México. La investigación llegó a las siguientes La investigación fue de nivel correlacional, el objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación de los trabajadores.

Se ha considerado como muestra de estudio a 114 trabajadores y a través de un cuestionario de preguntas se ha obtenido resultados que permitieron analizar la problemática investigada.

Recogido los datos pertinentes de la investigación, se ha determinado que existe relación significativa entre el factor maestría de motivación de logro y los

factores de clima organizacional; satisfacción de los trabajadores, relaciones sociales entre los miembros de la organización, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo, consideración de los directivos, beneficios y recompensas, motivación y esfuerzo y liderazgo de directivos. Por lo tanto, estos resultados permitieron definir que un mejor clima organizacional permitirá el mejor desempeño laboral.

Ojeda, (2013), llevó a cabo un estudio sobre la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la Universidad Nacional Autónoma de México. Los resultados de la presente investigación, permitieron arribar a la siguiente conclusión:

El clima organizacional constituye uno de los más adecuados indicadores, para poder evaluar el funcionamiento de una organización, a nivel individual, grupal u organizacional, por otro lado, coadyuva a encontrar los factores que participan en dicha institución, permitiendo identificar con precisión las diferentes problemáticas en el funcionamiento global de la organización y pudiendo determinar el nivel de intervención, y las áreas susceptibles de mejora y cambio.

Díaz, (2015), realizó la investigación: “La relación del Clima Organizacional en la Motivación de logro de trabajadores mexicanos, en la Universidad Nacional Autónoma de México”.

La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

Se identificó la existencia de una relación significativa entre el factor maestría de motivación de logro y los factores de clima organizacional; satisfacción de los trabajadores, relaciones sociales entre los miembros de la organización, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo, consideración de los directivos, beneficios y recompensas, motivación y esfuerzo y liderazgo de directivos. Concluyendo así que en un mejor clima organizacional, hay una mayor preferencia por desempeñar tareas difíciles, buscando la perfección en el trabajo.



Entre el factor competitividad de la motivación de logro y tres factores de clima organizacional: satisfacción con el trabajo, unión y apoyo entre los compañeros y beneficios y recompensas se observa una relación significativa, con esto concluye que en un clima organizacional favorable se describe el deseo de ser mejor en situaciones interpersonales.

#### Antecedentes nacionales

Oscoco, (2015), llevó a cabo la investigación: “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Pacucha-Andahuaylas-Apurímac”.

La investigación llegó a la siguiente conclusión: la gestión del talento se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman.

Marrón, (2006), realizó la investigación: “Capacitación Empresarial y desempeño laboral en el fondo de empleados del Banco de la Nación- FEBAN”, Lima”.

La investigación se realizó en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Se trabajó con 86 servidores y el instrumento que se ha utilizado fue el cuestionario. Después de haber procesado la información, se ha arribado a la siguiente conclusión, un Programa de Capacitación Empresarial se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Fondo de Empleados del Banco de la Nación.

Cobali de la Cruz, (2013), realizó la investigación: “La nueva gestión del potencial humano y su evaluación del desempeño en las instituciones financieras de Huamanga, en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho”.

Hecho los estudios, la investigación arribó a la siguiente conclusión: los desempeños laborales en las instituciones financieras de Huamanga están influenciados factores de motivación y los diferentes programas de incentivos; por ejemplo, los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos y las promociones de los empleados y fundamentalmente los incentivos por productividad, demostrándose de esta manera la validez de la hipótesis principal.

Bedoya, (2011), realizó la investigación: “La nueva gestión de personas y el desempeño laboral por competencias, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima”.

Después de haber recogido la información de los 86 trabajadores, a través del cuestionario de preguntas, se arribó a la siguiente conclusión: Los procesos de gestión de evaluaciones de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos, el estudio de la función de los recursos humanos y del proceso de gestión de la evaluación de desempeño, así como de su adecuación a los nuevos tiempos, constituye un gran desafío que las empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de los mercados globalizados, si desean ser competitivos y permanecer en ellos.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Clima organizacional**

En nuestra concepción, el clima organizacional se refiere al ambiente en que se vive al interior de una institución, esto quiere decir que para el cumplimiento de las actividades, los objetivos estratégicos y las metas de trabajo, factores como la comunicación, la descentralización, el trabajo en equipo, las oportunidades laborales, los reconocimientos, los incentivos, la satisfacción laboral, la capacitación, entre otros, son fundamentales para que el personal pueda cumplir con sus responsabilidades de manera cabal.

Existen distintos autores que dan a conocer una definición respecto al clima organizacional de una institución:

(Ivancevich, 2013), en su texto sobre clima organizacional en las instituciones, hace referencia a los siguientes aspectos.

Constituye el estudio de las actitudes, comportamiento y resultado laboral es el estudio de los comportamientos, actitudes y desempeño humano en un conjunto de personas, siempre respaldados por distintas teorías, conceptos, valores entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología, competencias, habilidades, capacidades que demuestran cada uno de los componentes.

Por otro lado Luthans, sobre clima organizacional, preciso que: “Es el estudio y la aplicación de las fortalezas y las capacidades psicológicas positivas de los recursos humanos, que se miden, se desarrollan y se administran eficazmente para el mejoramiento del desempeño en el lugar del trabajo actual”.

Del mismo modo, Méndez (2006), considera que el clima organizacional está referido al ambiente propio de la que destaca una institución, a pesar de que se observan acuerdos y desacuerdos al interior de la institución.

Rodríguez M., (1999), sobre el clima organizacional, hace referencia: “a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales”.

De igual forma Chiavenato, (1992), en su texto sobre clima organizacional, emite el siguiente concepto:

El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se superponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

En el proceso de clima organizacional existen factores que son determinantes para que el ambiente marche bien.

Estos componentes son variados y dependen del contexto donde se desarrollan y de las personas quienes forman parte de la institución.

Generalmente en un clima organizacional, se perciben aspectos como la comunicación, la autonomía de las personas y la motivación laboral.

Cada uno de estos aspectos se presentan en distintas medidas, dependiendo el tiempo y el espacio donde se dan estos componentes.

### **1.3.2. Comunicación**

Carlzon, (2013), sobre la comunicación laboral, hace las siguientes precisiones:

La comunicación, es una actividad diaria de todas las personas. Y así como es importante en las relaciones personales, lo es también en las organizaciones. A

nivel del trabajo, la comunicación es fundamental porque siempre una persona interactúa con el resto de la institución, ya sean superiores, usuarios, clientes, proveedores, etc. Esto implica que un miembro integrante de un grupo o equipo de trabajo, siempre recibe información, da o recibe instrucciones, cabe indicar que todas las tareas, siempre involucran la comunicación, para transmitir puntos de vista, debates, acuerdos, reclamos, etc.

Se debe tener en cuenta que la comunicación es responsabilidad de cada empleado de la institución. Todos participan de ella (el presidente, personal de línea, etc.). La comunicación efectiva con empleados, clientes, accionistas, vecinos de la comunidad y otros públicos es esencial para la empresa. Las relaciones con la gente se establecen al comunicarse efectivamente con ellos (Carlzon, 2013).

En toda organización, siempre existen dos tipos de comunicación:

Comunicación interna que se refiere al interior de la misma organización.

Comunicación externa, que hace referencia a la sociedad, al público, a los clientes, a los

### **1.3.3. Autonomía**

La voz, (2013), hace referencia en un artículo sobre la importancia de la autonomía del trabajador.

En toda empresa, es importante que el trabajador manifieste su autonomía y esto indudablemente tiene beneficios positivos tanto para los individuos y la sociedad en su conjunto. Esto implica que si un trabajador actúa con libertad, entonces tiene la oportunidad de mostrar plenamente sus habilidades y capacidades.

Sobre autonomía del personal, existen variadas definiciones, enfocados desde distintos puntos de vista, sin embargo el que más se acerca al contexto donde venimos realizando la investigación, considera lo siguiente:

La autonomía es la capacidad de los empleados para el control de su situación laboral. La autonomía del empleado podría implicar una opción en la selección de proyectos, roles o clientes. Tradicionalmente, sólo los empleados en la alta dirección tienen mucha autonomía, lo que puede dejar a los miembros del personal de nivel inferior sintiéndose marginados. Cuando se desea aumentar el compromiso del empleado, la moral y la motivación, dar a tu personal más facultades para decidir sobre su vida laboral puede ser una táctica útil (La voz, 2013).

### Motivación laboral

En toda institución, la motivación, constituye uno de los factores fundamentales para despertar el interés, cuando se desea incrementar el desempeño de los trabajadores. Por otro lado permite mejorar la actitud del trabajador, mejorando su interés por cumplir sus responsabilidades y de esta forma cumplir con los objetivos y metas institucionales.

EDENRED, (2013), sobre la motivación laboral, afirma lo siguiente:

Cuando un trabajador está satisfecho con su puesto de trabajo es un 12% más productivo y un 31% más eficiente, según sendos estudios de la Universidad de Warwick y del Wall Street Journal junto al Opener Institute for People. Debido a la relación directa entre motivación laboral y desempeño puesta de manifiesto en numerosas investigaciones, la felicidad de las plantillas se ha convertido en uno de los aspectos estratégicos del sector empresarial.

#### **1.3.4. Desempeño laboral**

Sobre el desempeño laboral, Chiavenato, (2000), sobre el desempeño laboral, manifiesta que son: “acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización, consecuentemente un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”.

De la cita podemos deducir que el desempeño laboral está directamente vinculado con la acción que realiza el trabajador, en el cumplimiento de sus funciones.

Por otro lado el desempeño laboral se relaciona directamente con la productividad del trabajador, con el cumplimiento de los objetivos, las actividades y las metas institucionales.

También se puede precisar que el desempeño laboral constituye la forma en que los empleados cumplen con su trabajo. Al respecto siempre se realiza evaluaciones del rendimiento, a través de los resultados que el empleador toma en cuenta y sobre los factores que repercuten en cada trabajador y en su desempeño.

Sobre el desempeño laboral, Bittel, (2000), plantea que: “el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa”.

### **1.3.5. Productividad laboral**

La productividad laboral está considerada como la relación que existe entre el resultado de una actividad y los medios que han sido necesarios para obtener dicha producción.

Sobre la productividad, ILOSTAT, (2011), precisa lo siguiente:

La productividad laboral es un indicador económico importante, estrechamente vinculado al crecimiento económico, la competitividad, y el nivel de vida de los países. La productividad laboral representa el volumen total de producción (medido a través del Producto Interno Bruto, PIB) producido por una unidad laboral (medida en términos de la cantidad de personas ocupadas) durante un período de referencia dado. Este indicador permite a los usuarios evaluar los

niveles de PIB por insumo laboral y las tasas de crecimiento, brindando así información general sobre la eficiencia y la calidad del capital humano en el proceso productivo para un contexto económico y social dado, incluyendo otros insumos complementarios e innovaciones utilizadas en el proceso productivo (P.34).

Lograr una productividad laboral, aceptable, implica realizar algunas actividades que contribuirán a dicho resultado, por ejemplo realizar una buena planificación estratégica con profesionales con pensamiento autónomo, con disponibilidad de tiempo para cumplir las metas previstas, que sean organizados y que participen en las actividades de coordinación.

De igual forma se debe evitar las distracciones de tiempo que interrumpen la concentración del equipo.

### **1.3.6. Eficacia**

Está referido a la capacidad que demuestra una persona para poder cumplir u obtener un efecto previsto a nivel personal u organizacional.

Sobre la eficacia, Maella, (2013), precisa lo siguiente:

La responsabilidad es un elemento fundamental para que el profesional sea eficaz en su trabajo, la capacidad considerado como el conjunto de conocimientos y habilidades que le permite al trabajador a desenvolverse como tal, la automotivación, es otro componente que se debe desarrollar en el trabajador para que pueda cumplir a cabalidad sus responsabilidades, la autogestión es otro componente que permite que se labore con eficacia, finalmente La última variable es la simplificación. El autor explica que al hacer las cosas se sugiere emplear menos recursos, porque además de ahorrarnos tiempo, energía y medios, no hay razón para complicarse.



### **1.3.7. Eficiencia**

La definición más aceptable de la eficiencia, considera como la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado.

Al respecto, existen distintos factores que contribuyen para que un desempeño laboral sea considerado como eficiente. Por ejemplo las recomendaciones precisan lo siguiente:

Los trabajadores deben cambiar de mentalidad laboral, eso no implica que deben trabajar muchas horas, se debe tener en cuenta que un trabajador no es mejor por estar más horas en su puesto. Por otro lado se debe tener en cuenta que el servidor debe disfrutar el trabajo que realiza, para esto la motivación es muy importante, el saber valorar el trabajo que realiza cada persona asignada a una responsabilidad.

Es fundamental promover la creatividad y la motivación, no se debe permitir hacer las cosas de manera mecánica y repetitiva. El trabajador debe disfrutar de sus responsabilidades.

Siempre se debe tener en cuenta la racionalidad en el trabajo, tener consideración en los horarios, mejorar la conducta de los trabajadores, vale decir promover un buen clima organizacional.

Los espacios para alimentarse deben ser los más pertinentes, al igual que las reuniones deben ser los que realmente valen la pena juntar al personal para tomar decisiones fundamentales para el personal y para la institución.

Se deben evitar las distracciones, por ejemplo en revisar correos, el whatsapp. Los tratos deben ser los más correctos entre trabajador y el jefe de institución.

## **1.4. Formulación del problema**

- **Problema general**

¿En qué medida influye el Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018?

- **Problemas específicos**

¿En qué medida influye el Clima Organizacional en la productividad laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018?

¿En qué medida influye el Clima Organizacional en la eficacia del Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018?.

¿En qué medida influye el Clima Organizacional en la eficiencia del Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Más, oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018?

### **1.5. Justificación del estudio**

La investigación que se ha desarrollado, hace referencia a la Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018. Esta investigación se realizó debido a las observaciones que se hicieron al personal, respecto al nivel de influencia que se percibe a nivel de clima organizacional en el desempeño laboral, vale decir que se percibe un clima organizacional que no convence a los trabajadores, repercutiendo de esta manera en el desempeño laboral de los mismos. Los factores son diversos.

Consideramos que teóricamente, la investigación que se ha desarrollado, aportará con nuevos conocimientos a todas las personas que están involucrados en el estudio. Las definiciones obtenidas de distintos autores constituirán un gran aporte para los lectores del informe de la investigación.

El aporte práctico en la investigación, serán los resultados obtenidos respecto al problema estudiando, estos resultados permitirán tomar decisiones al interior de la institución y de esta manera poder solucionar la problemática planteada inicialmente.

Consideramos que metodológicamente será de mucha importancia, debido a que contribuirá en el estudio de otras investigaciones que son similares en el tipo de investigación o en el nivel de investigación. Los datos cuantitativos obtenidos constituirán un antecedente para poder redactar trabajos de investigación similares.

## **1.6. Hipótesis**

- **Hipótesis general**

El Clima Organizacional influye de manera significativa en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018

- **Hipótesis específicas**

El Clima Organizacional influye de manera significativa en la productividad laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.

El Clima Organizacional influye de manera significativa en la eficacia del Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.

El Clima Organizacional influye de manera significativa en la eficiencia del Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Más, oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018

## **1.7. Objetivos**

- **Objetivo general**

Determinar en qué medida influye el Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.

- **Objetivos específicos**

Evaluar en qué medida influye el Clima Organizacional en la productividad laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.

Evaluar en qué medida influye el Clima Organizacional en la eficacia del Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.

Evaluar en qué medida influye el Clima Organizacional en la eficiencia del Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.

## **II. MÉTODO**

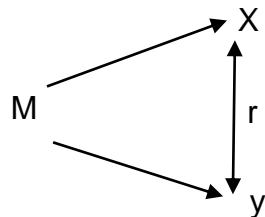
### **2.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación**

El tipo de investigación que se ha considerado fue el sustantivo básico, debido a que se utilizaron conocimientos establecidos para poder generar otros conocimientos como consecuencia de la investigación que se ha realizado.

El nivel correspondiente a la investigación, fue el correlacional, porque buscó medir el nivel de relación entre variables de estudio.

El diseño considerado para la investigación, fue el descriptivo correlacional, esto debido a que previamente se realizó una descripción de los hechos observados a partir de la aplicación de los instrumentos, por cada dimensión y por cada variable establecida para la investigación. Fue correlacional porque se ha medido el nivel de asociación o relación entre variables, siempre teniendo en cuenta los parámetros que se establecen para este nivel de investigación que normalmente es de 0 a 1 para casos de relación directa o de 0 a -1 para casos de relación inversa; por otro lado, fue no experimental porque no se manipularon los datos, vale decir que se recogieron tal cual se presentaron en el contexto, además fue transversal porque se recogió la información en un solo tiempo.

El esquema del diseño es el siguiente:



Donde:

M: Es la muestra de investigación

X: Es la variable 1 de investigación: Clima Organizacional

Y: Es la variable 2 de investigación: Desempeño Laboral

r: Es la relación entre variables

## 2.2. Variables, operacionalización

Variable de estudio 1: Clima Organizacional

## Variable de estudio 2: Desempeño Laboral

### Operacionalización de variables

#### Clima organizacional

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>VARIABLE 1:</b></p> <p><b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b></p> <p>Es el estudio del comportamiento, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural. Fuente: (Ivancevich, 2006)</p>	<p>La variable Clima organizacional está compuesto por las dimensiones, Comunicación, Autonomía, Motivación laboral. La información se recogerá a través de un cuestionario de preguntas, cada dimensión estará conformado por un conjunto de ITEMS con su respectiva valoración: Muy bueno (5), bueno (4), regular (3), malo (2), muy malo (1) estos valores serán procesados estadísticamente con el programa SPSS versión 22 los resultados permitirán obtener el nivel de correlación entre variables y entre variable y dimensiones.</p>	<p><b>Dimensión Comunicación</b></p> <p>La comunicación organizacional es el proceso mediante el cual un individuo o entidad de la estructura organizativa se pone en contacto con otro individuo u otra parte de la estructura. (Bolsamanía, 2014)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación interpersonal</li> <li>• Los canales de comunicación.</li> <li>• Entendimiento de los mensajes en la organización</li> <li>• Los conocimientos del personal.</li> <li>• Asertividad</li> <li>• Fluidez en la comunicación</li> </ul>
		<p><b>Dimensión Autonomía</b></p> <p>Es la capacidad de los empleados para el control de su situación laboral. En función de tu empresa y la industria, la autonomía del empleado podría implicar una opción en la selección de proyectos, roles o clientes. (Doyle, 2014)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma de decisión en el puesto.</li> <li>• Responsabilidad del trabajador.</li> <li>• Nivel de exigencia en el puesto.</li> <li>• Horario del trabajo</li> <li>• Independencia</li> <li>• Asume consecuencias</li> </ul>
		<p><b>Motivación laboral</b></p> <p>Es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador. (Sexton, 2014)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los beneficios de salud. que recibe el trabajador</li> <li>• La remuneración salarial del trabajador.</li> <li>• Aspiraciones del trabajador.</li> <li>• El medio ambiente. donde realiza el trabajo.</li> <li>• Reconocimientos</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitaciones</li> </ul>
--	--	--	--

## Desempeño laboral

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>VARIABLE 2</b></p> <p><b>DESEMPEÑO LABORAL</b></p> <p>Se refiere al rendimiento que demuestra el trabajador cuando efectúa las labores que se le encomienda en el cumplimiento de sus funciones y todas las tareas que la institución le puede asignar. (Pedraza, 2012)</p>	<p>La variable desempeño laboral está compuesto por dimensiones como la productividad laboral, la eficacia y la eficiencia, esta información se recogerá a través de un cuestionario de preguntas y cada pregunta estará conformado por conjunto de ítems y su respectiva valoración Muy bueno (5), bueno(4), regular(3), malo(2) muy malo(1)</p>	<p><b>Productividad laboral</b></p> <p>Se refiere a la cantidad de trabajo servible, que realiza una persona durante un tiempo y en un contexto específico. (Marvel, 2013)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intensidad de la tarea</li> <li>• Concentración en lo que hace</li> <li>• Nivel de energía</li> <li>• Cumplimiento de metas</li> <li>• Resultados deseados</li> <li>• Tiempo utilizado</li> </ul>
		<p><b>Eficacia</b></p> <p>Hace referencia a la capacidad de lograr el efecto deseado o previsto. (Cuyo, 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción del nivel de calidad de trabajo.</li> <li>• Metas logradas.</li> <li>• Cumplimiento de las tareas asignadas.</li> <li>• Conocimiento dentro del puesto de trabajo.</li> <li>• Capacidad de trabajo</li> <li>• Automotivación</li> </ul>
		<p><b>Eficiencia</b></p> <p>Implica la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un objetivo con el mínimo de recursos posibles. (Cuyo, 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad del personal.</li> <li>• Nivel de conocimientos técnicos.</li> <li>• Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.</li> <li>• Nivel de adaptabilidad del trabajador</li> <li>• Compromiso en el trabajador</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perseverancia en el trabajo</li> </ul>
--	--	--	---

### 2.3. Población y muestra

**Población:** Para la investigación se han considerado a 100 Trabajadores del Programa Nacional Cuna Más, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco.

**Muestra:** La muestra fue no probabilística y se consideró para el estudio toda la población, igual a 100 trabajadores. Vale decir es una muestra universal. Cabe mencionar que por ser una muestra universal y no probabilística, no se ha tomado en cuenta la fórmula para poblaciones finitas.

**Selección de la muestra:** Se realizó por conveniencia y por determinación propia.

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

**Técnica.** Se ha considerado la encuesta

**Instrumento.** El cuestionario de preguntas, en este caso se aplicó para cada variable de estudio. Previamente se realizó la validación por tres expertos, quienes calificaron con un promedio del 86.

Sin embargo, antes de continuar con la aplicación del instrumento, se ha sometido a una prueba piloto de 18 sujetos con similares características a la muestra de estudio, habiéndose procesado los resultados en el programa estadístico SPSS. El resultado corresponde a un valor promedio de 0,83% de confiabilidad estadística a nivel del coeficiente del alfa de Crombach, este resultado nos indica alta confiabilidad por lo tanto permite con seguridad aplicar el instrumento en la muestra de investigación.



La confiabilidad para la variable 1: Clima Organizacional

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
	N de elementos
Alfa de Cronbach	18
,83	

Fuente base de datos

Según la tabla de Kuder Richardson citado por Mejía este resultado de confiabilidad se ubica en el rango de 0,72 a 0,99 siendo de excelente confiabilidad.

La confiabilidad para la variable (2) Desempeño laboral

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
	N de elementos
Alfa de Cronbach	18
,83	

Fuente base de datos

Se debe indicar que el instrumento estuvo compuesto por 36 ítems, repartidos por variables y por dimensiones. La primera variable estuvo representada por 18 preguntas de los cuales 6 para la dimensión comunicación, 6 para la dimensión autonomía, 6 para la dimensión motivación laboral.

La segunda variable estuvo representada por 18 preguntas de los cuales 6 corresponden a la dimensión productividad laboral, 6 a la dimensión eficacia y 6 para la dimensión eficiencia.

Los ítems del instrumento se presentaron con respuestas politómicas en la escala de Licker y de manera ordinal: Muy bueno (5), Bueno (4), Regular (3), Malo (2) y Muy malo (5).

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Previamente se recogió información, se organizó la información, se procesó la información y se analizó la información, siempre utilizando la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

Se tomó en cuenta las tablas para el análisis descriptivo con frecuencias y porcentajes, con sus respectivas figuras estadísticas, por otro lado, para evidenciar la asociación, se realizaron las tablas de contingencia para ver la proyección del nivel de asociación entre las variables de estudio a nivel descriptivo; sin embargo, se utilizaron las tablas de correlaciones de Spearman para ver el nivel de correlación entre las variables y dimensiones de estudio.

Finalmente, a partir de la Chi cuadrada calculada y de la tabla se realizó la prueba de hipótesis, lo que conllevó a aceptar las hipótesis previstas inicialmente para redactar las conclusiones.

## **2.6. Aspectos éticos**

El estudio que se ha realizado, ha respetado los principios, normas, costumbres de los trabajadores y de la institución.

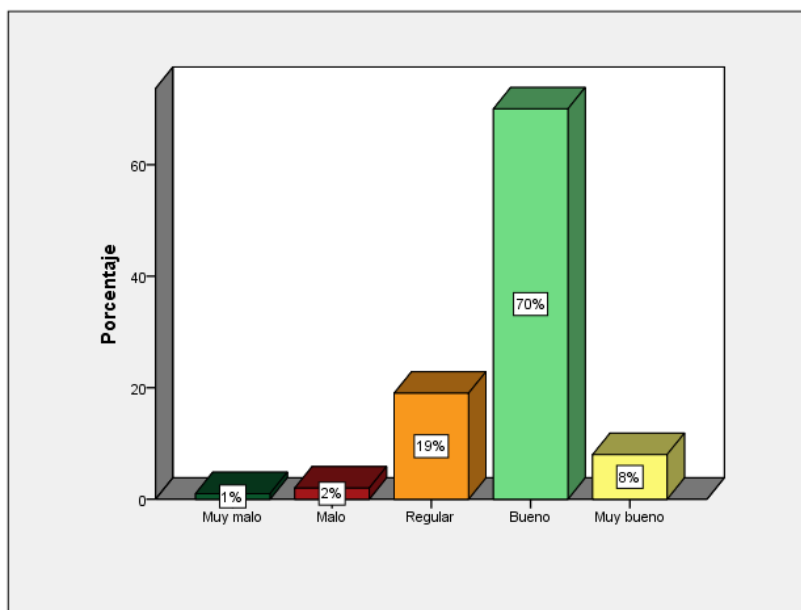
### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados descriptivos

Tabla 1: Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	1	1,0	1,0	1,0
	Malo	2	2,0	2,0	3,0
	Regular	19	19,0	19,0	22,0
	Bueno	70	70,0	70,0	92,0
	Muy bueno	8	8,0	8,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Figura 1: Comunicación



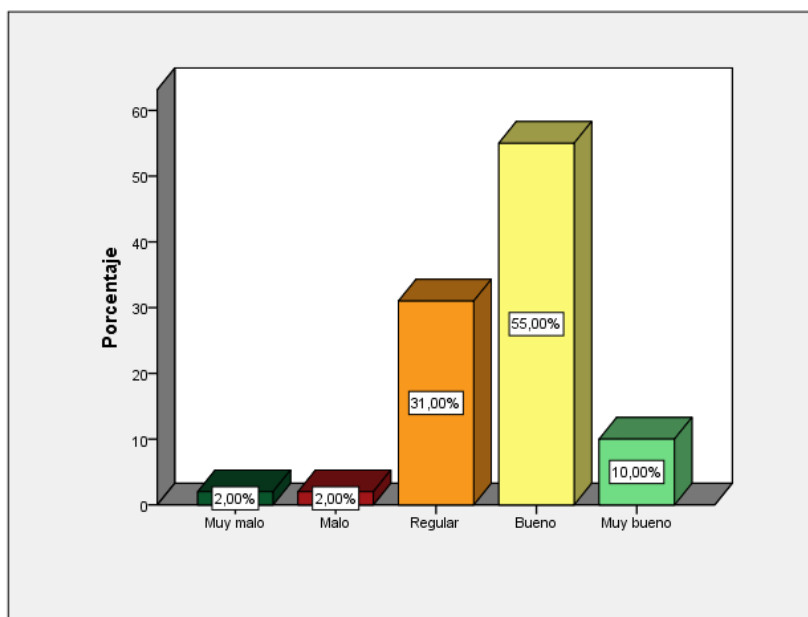
En la tabla 01 se muestra el resultado de la opinión de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación territorial del VRAEM, Cusco, respecto a la comunicación que se practica a nivel institucional. Al respecto de 100 trabajadores, el 70% indica que la comunicación es buena, el 19% manifiesta que la

comunicación es regular, el 8% precisa que la comunicación es muy buena, el 2% manifiesta que es mala y solamente un 1% indica que la comunicación es muy mala.

Tabla 2:Autonomía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	2	2,0	2,0	2,0
	Malo	2	2,0	2,0	4,0
	Regular	31	31,0	31,0	35,0
	Bueno	55	55,0	55,0	90,0
	Muy bueno	10	10,0	10,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Figura 2: Autonomía

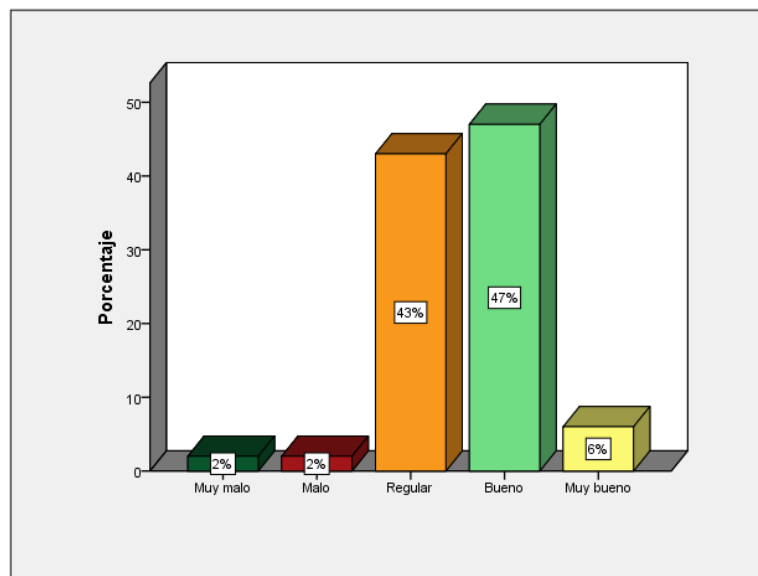


En la tabla 02 se muestra el resultado de la opinión de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Más, Oficina de Coordinación territorial del VRAEM, Cusco, respecto a la autonomía que se practica a nivel institucional. Al respecto de 100 trabajadores, el 55% indica que la autonomía es buena, el 31% manifiesta que la autonomía es regular, el 10% precisa que la autonomía es muy buena, el 2% manifiesta que es mala y solamente un 2% indica que la autonomía es muy mala.

Tabla 3: Motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	2	2,0	2,0	2,0
	Malo	2	2,0	2,0	4,0
	Regular	43	43,0	43,0	47,0
	Bueno	47	47,0	47,0	94,0
	Muy bueno	6	6,0	6,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Figura 3: Motivación laboral



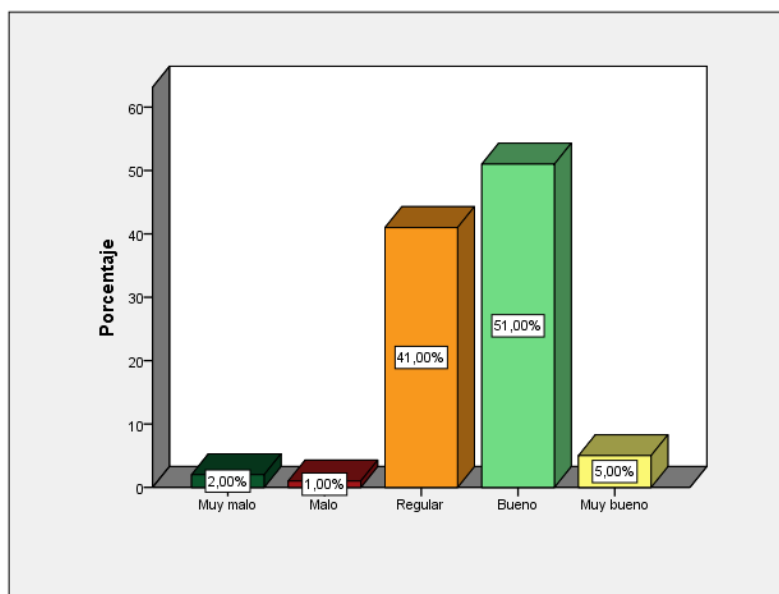
En la tabla 03 se muestra el resultado de la opinión de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Más, Oficina de Coordinación territorial del VRAEM, Cusco, respecto a la motivación laboral que se practica a nivel institucional. Al respecto de 100 trabajadores, el 47% indica que la motivación laboral es buena, el 43% manifiesta que la motivación laboral es regular, el 6% precisa que la motivación laboral es muy

buena, el 2% manifiesta que es mala y solamente un 2% indica que la motivación laboral es muy mala.

Tabla 4: Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	2	2,0	2,0	2,0
	Malo	1	1,0	1,0	3,0
	Regular	41	41,0	41,0	44,0
	Bueno	51	51,0	51,0	95,0
	Muy bueno	5	5,0	5,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Figura 4: Clima Organizacional



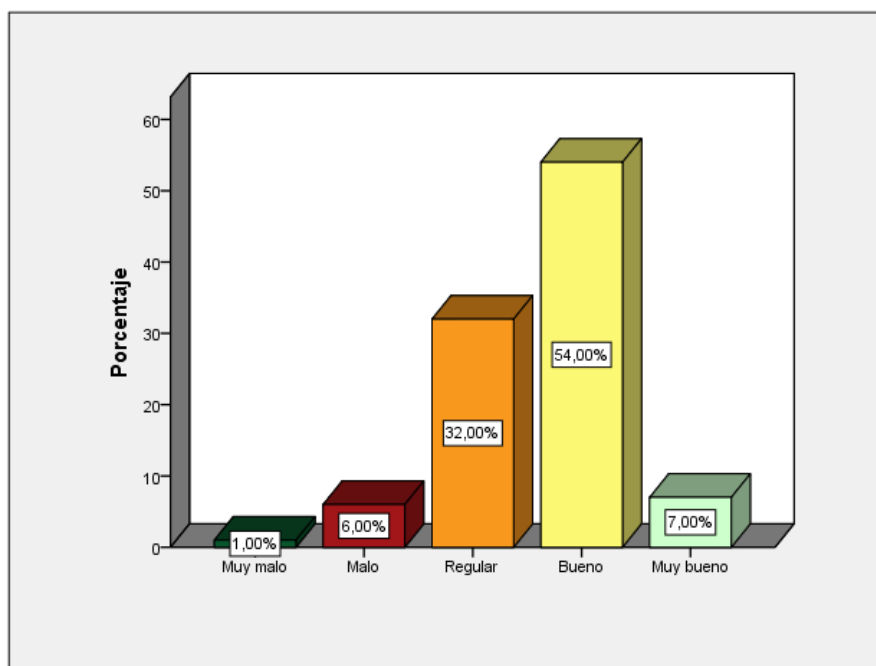
En la tabla 04 se muestra el resultado de la opinión de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Más, Oficina de Coordinación territorial del VRAEM, Cusco, respecto al clima organizacional que se practica a nivel institucional. Al respecto de 100 trabajadores, el 51% indica que el clima organizacional es bueno, el 41% manifiesta que el clima organizacional es regular, el 5% precisa que el clima

organizacional es muy bueno, el 2% manifiesta que es muy malo y solamente un 1% indica que el clima organizacional es malo.

Tabla 5: Productividad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	1	1,0	1,0	1,0
	Malo	6	6,0	6,0	7,0
	Regular	32	32,0	32,0	39,0
	Bueno	54	54,0	54,0	93,0
	Muy bueno	7	7,0	7,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Figura 5: Productividad laboral



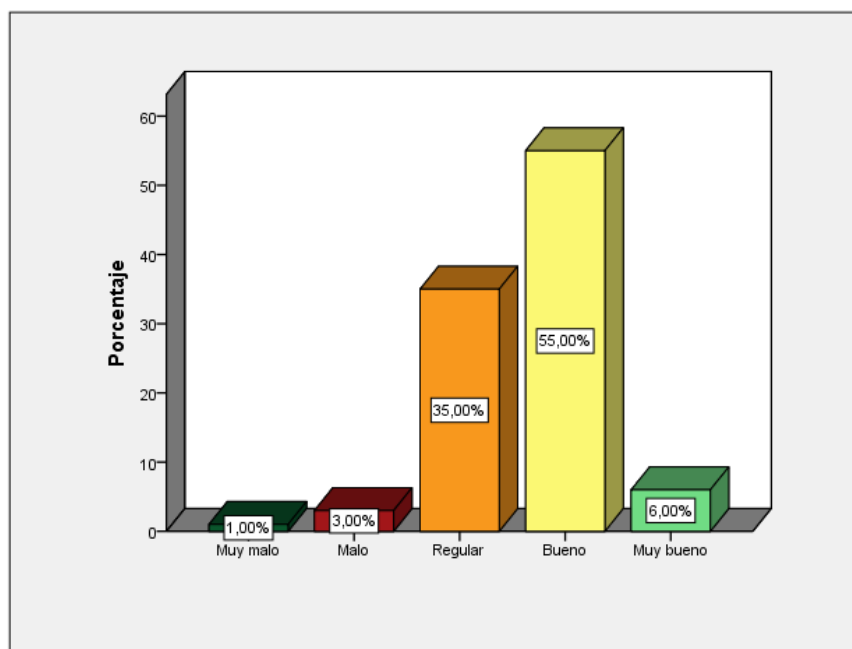
En la tabla 05 se muestra el resultado de la opinión de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Más, Oficina de Coordinación territorial del VRAEM, Cusco, respecto a la productividad laboral que se practica a nivel institucional. Al respecto de 100 trabajadores, el 54% indica que la productividad laboral es buena, el 32%

manifiesta que la productividad laboral es regular, el 7% precisa que la productividad laboral es muy buena, el 6% manifiesta que es malo y solamente un 1% indica que la productividad laboral es muy malo.

Tabla 6.Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	1	1,0	1,0	1,0
	Malo	3	3,0	3,0	4,0
	Regular	35	35,0	35,0	39,0
	Bueno	55	55,0	55,0	94,0
	Muy bueno	6	6,0	6,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Figura 6: Eficacia



En la tabla 06 se muestra el resultado de la opinión de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Más, Oficina de Coordinación territorial del VRAEM, Cusco, respecto a la eficacia que se practica a nivel institucional. Al respecto de 100

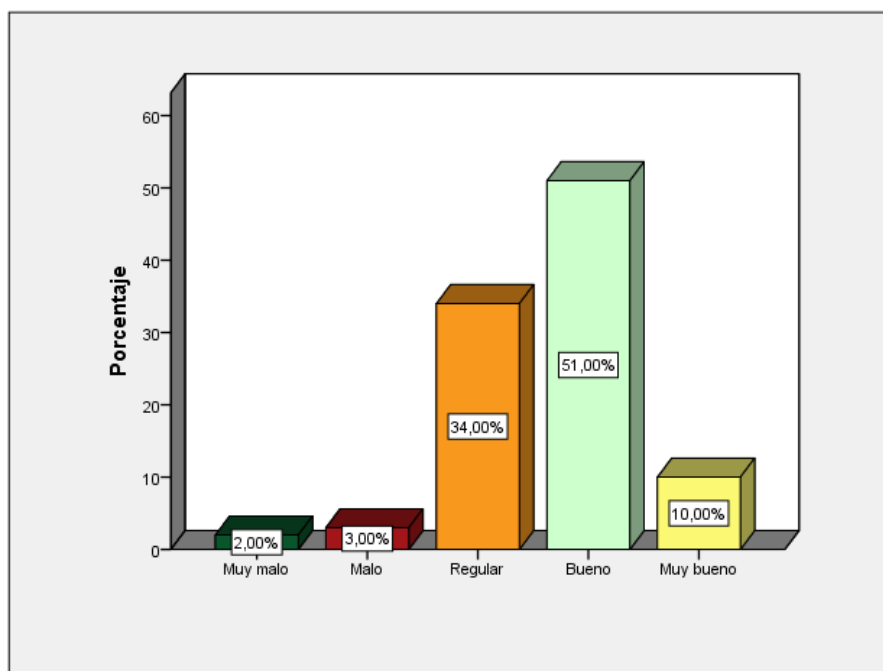


trabajadores, el 55% indica que la eficacia es buena, el 35% manifiesta que la eficacia es regular, el 6% precisa que la eficacia es muy buena, el 3% manifiesta que es mala y solamente un 1% indica que la eficacia es muy mala.

Tabla 7.Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	2	2,0	2,0	2,0
	Malo	3	3,0	3,0	5,0
	Regular	34	34,0	34,0	39,0
	Bueno	51	51,0	51,0	90,0
	Muy bueno	10	10,0	10,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Figura 7: Eficiencia



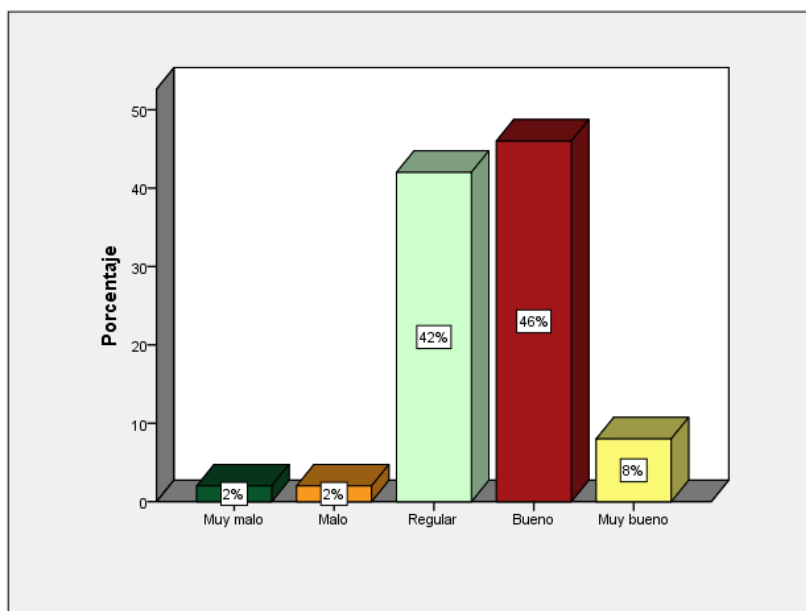
En la tabla 07 se muestra el resultado de la opinión de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Más, Oficina de Coordinación territorial del VRAEM, Cusco, respecto a la eficiencia que se practica a nivel institucional. Al respecto de 100

trabajadores, el 51% indica que la eficiencia es buena, el 34% manifiesta que la eficiencia es regular, el 10% precisa que la eficiencia es muy buena, el 3% manifiesta que es mala y solamente un 2% indica que la eficiencia es muy mala.

Tabla 8: Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	2	2,0	2,0	2,0
	Malo	2	2,0	2,0	4,0
	Regular	42	42,0	42,0	46,0
	Bueno	46	46,0	46,0	92,0
	Muy bueno	8	8,0	8,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Figura 8: Desempeño Laboral



En la tabla 08 se muestra el resultado de la opinión de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Más, Oficina de Coordinación territorial del VRAEM, Cusco, respecto al desempeño laboral que se practica a nivel institucional. Al respecto de 100 trabajadores, el 46% indica que el desempeño laboral es bueno, el 42% manifiesta que

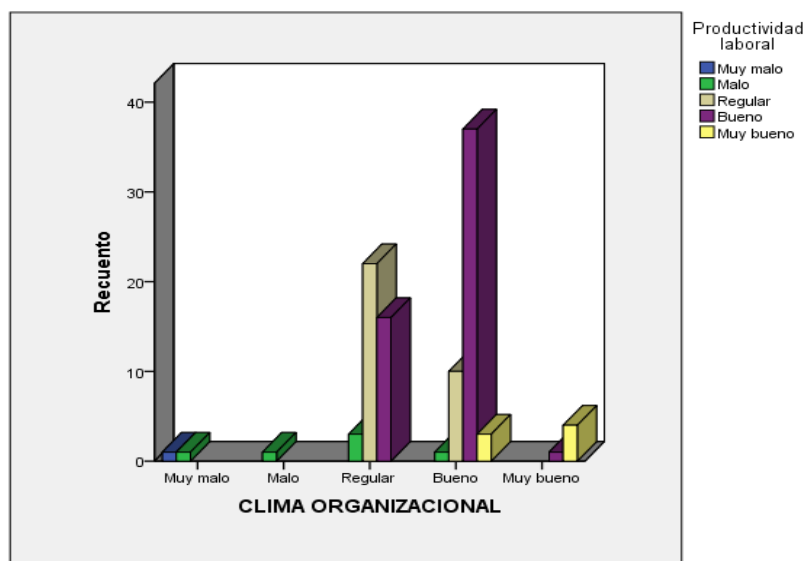
el desempeño laboral es regular, el 8% precisa que el desempeño laboral es muy bueno, el 2% manifiesta que es mala y solamente un 2% indica que el desempeño laboral es muy malo.

### 3.2. Tablas de contingencia

Tabla 9: Clima Organizacional\*Productividad Laboral Tabulación Cruzada

		Productividad laboral					Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Muy malo	1	1	0	0	0	2
		50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Malo	0	1	0	0	0	1
		0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Regular	0	3	22	16	0	41
	0,0%	7,3%	53,7%	39,0%	0,0%	100,0%	
Bueno	0	1	10	37	3	51	
	0,0%	2,0%	19,6%	72,5%	5,9%	100,0%	
Muy bueno	0	0	0	1	4	5	
	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	80,0%	100,0%	
Total		1	6	32	54	7	100
		1,0%	6,0%	32,0%	54,0%	7,0%	100,0%

Figura 9: Clima Organizacional\*Productividad Laboral Tabulación Cruzada



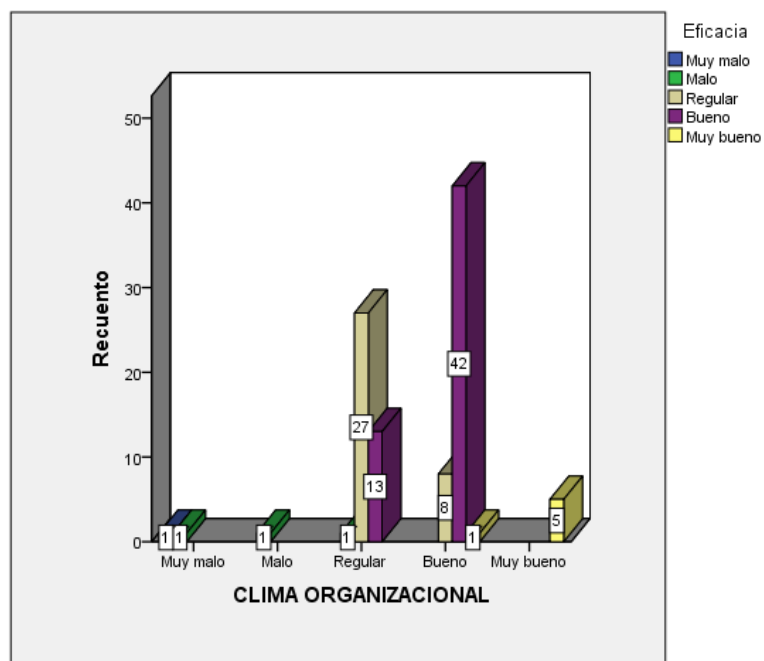
En la tabla 09 se muestra el resultado cruzado respecto al clima organizacional y la productividad laboral en de la opinión de los Trabajadores del Programa Nacional

Cuna Mas, Oficina de Coordinación territorial del VRAEM, Cusco. De 51 trabajadores el 72,5% de trabajadores manifiesta que el clima organizacional es bueno y al mismo tiempo indican que la productividad laboral también es buena.

Tabla 10: Clima Organizacional\*Eficacia Tabulación Cruzada

		Eficacia					Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Muy malo	1	1	0	0	0	2
		50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Malo	0	1	0	0	0	1
		0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Regular	0	1	27	13	0	41
		0,0%	2,4%	65,9%	31,7%	0,0%	100,0%
Bueno	0	0	8	42	1	51	
	0,0%	0,0%	15,7%	82,4%	2,0%	100,0%	
Muy bueno	0	0	0	0	5	5	
	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	
Total		1	3	35	55	6	100
		1,0%	3,0%	35,0%	55,0%	6,0%	100,0%

Figura 10: Clima Organizacional\*Eficacia Tabulación Cruzada



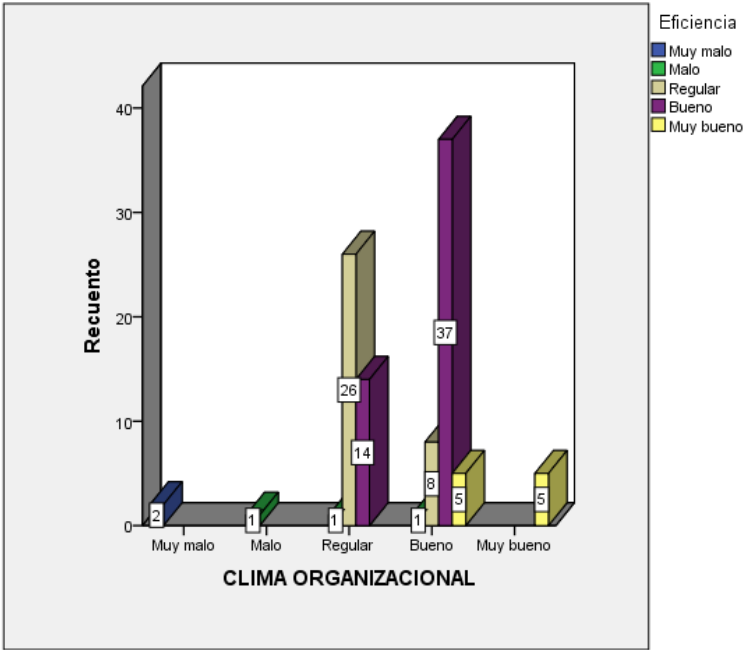
En la tabla 10 se muestra el resultado cruzado respecto al clima organizacional y la eficacia en de la opinión de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas,

Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco. De 51 trabajadores el 82,4% de trabajadores manifiesta que el clima organizacional es bueno y al mismo tiempo indican que la eficacia también es buena.

Tabla 11. Clima Organizacional\*Eficiencia Tabulación Cruzada

		Eficiencia					Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Muy malo	2	0	0	0	0	2
		100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Malo	0	1	0	0	0	1
		0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Regular	0	1	26	14	0	41
		0,0%	2,4%	63,4%	34,1%	0,0%	100,0%
Bueno	0	1	8	37	5	51	
	0,0%	2,0%	15,7%	72,5%	9,8%	100,0%	
Muy bueno	0	0	0	0	5	5	
	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	
Total		2	3	34	51	10	100
		2,0%	3,0%	34,0%	51,0%	10,0%	100,0%

Figura 11: Clima Organizacional\*Eficiencia Tabulación Cruzada



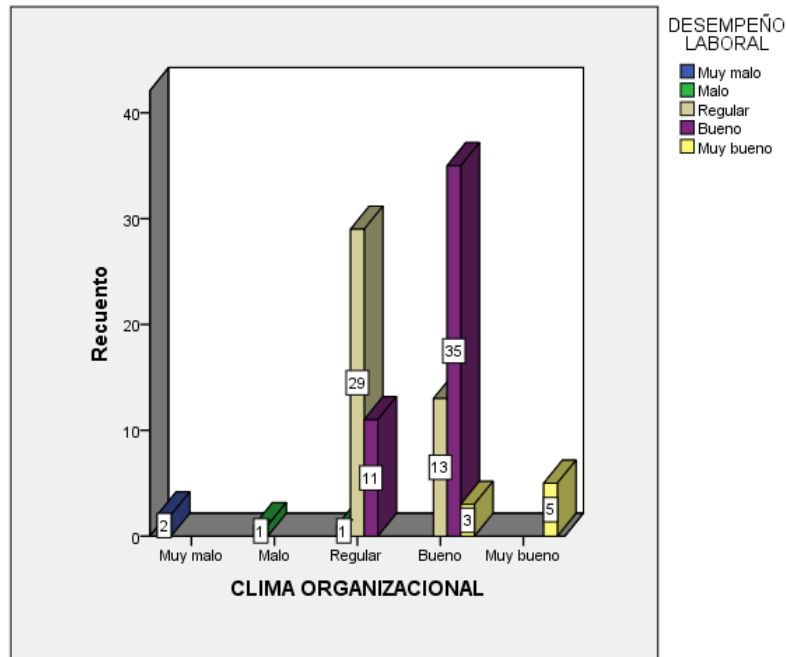
En la tabla 11 se muestra el resultado cruzado respecto al clima organizacional y la eficiencia en de la opinión de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas,

Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco. De 51 trabajadores el 72,5% de trabajadores manifiesta que el clima organizacional es bueno y al mismo tiempo indican que la eficiencia también es buena.

Tabla 12: Clima Organizacional\*Desempeño Laboral Tabulación Cruzada

		DESEMPEÑO LABORAL					Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Muy malo	2	0	0	0	0	2
		100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Malo	0	1	0	0	0	1
		0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Regular	0	1	29	11	0	41
		0,0%	2,4%	70,7%	26,8%	0,0%	100,0%
Bueno	0	0	13	35	3	51	
	0,0%	0,0%	25,5%	68,6%	5,9%	100,0%	
Muy bueno	0	0	0	0	5	5	
	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	
Total		2	2	42	46	8	100
		2,0%	2,0%	42,0%	46,0%	8,0%	100,0%

Figura 12: Clima Organizacional\*Desempeño Laboral Tabulación Cruzada



En la tabla 12 se muestra el resultado cruzado respecto al clima organizacional y el desempeño laboral en de la opinión de los Trabajadores del Programa Nacional

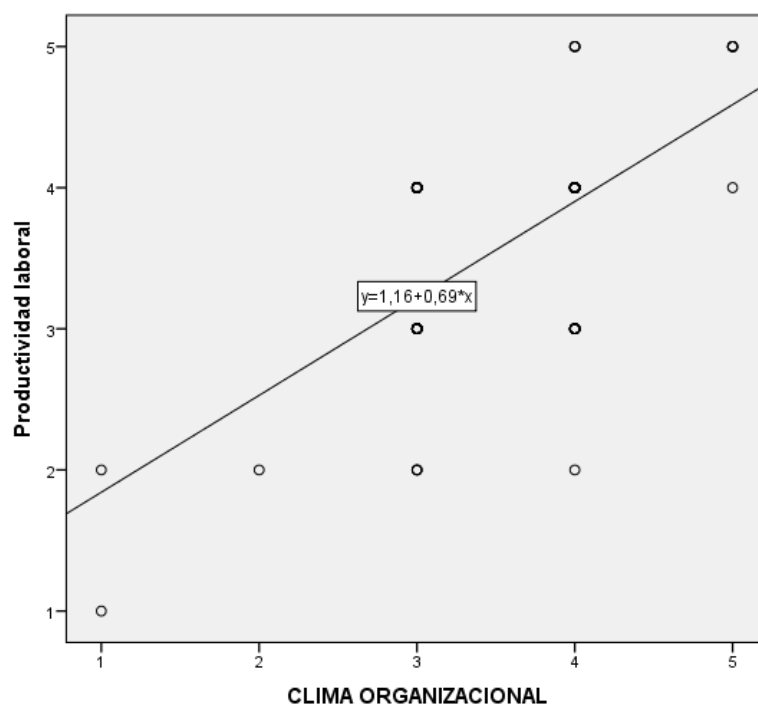
Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco. De 51 trabajadores el 68,6% de trabajadores manifiesta que el clima organizacional es bueno y al mismo tiempo indican que el desempeño laboral también es bueno.

### 3.3. Tablas de correlación

Tabla 13. Correlaciones Clima organizacional y productividad laboral

		CLIMA ORGANIZACIONAL	Productividad laboral
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,555
		N	100
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,555
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	100

Figura 13: Correlaciones Clima organizacional y productividad laboral



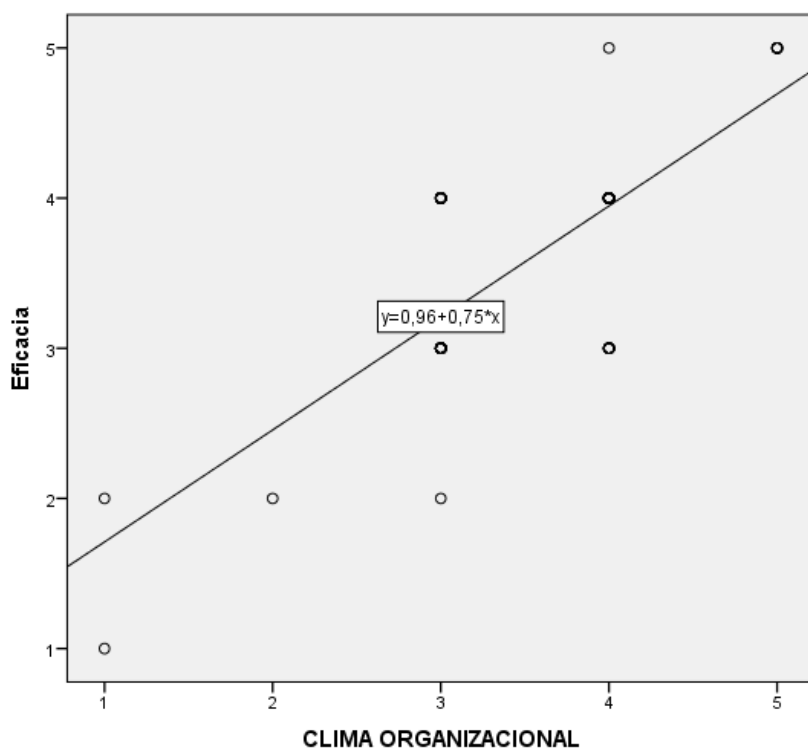
En la tabla 13 se muestra el resultado del valor de significancia igual a 0,000 menor al 0,05 margen de error, lo que nos indica que existe correlación entre el clima organizacional y la productividad laboral; por otro lado, se observa el coeficiente de

0,555 que en la escala de Rho de Spearman significa correlación moderada, vale decir que si el clima organizacional mejora entonces la productividad laboral también será buena.

Tabla 14. Correlaciones Clima organizacional y eficacia

		CLIMA ORGANIZACIONAL		Eficacia
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,667
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,667	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Figura 14. Correlaciones: Clima organizacional y eficacia



En la tabla 14 se muestra el resultado del valor de significancia igual a 0,000 menor al 0,05 margen de error, lo que nos indica que existe correlación entre el clima organizacional y la eficacia; por otro lado, se observa el coeficiente de 0,667 que en la

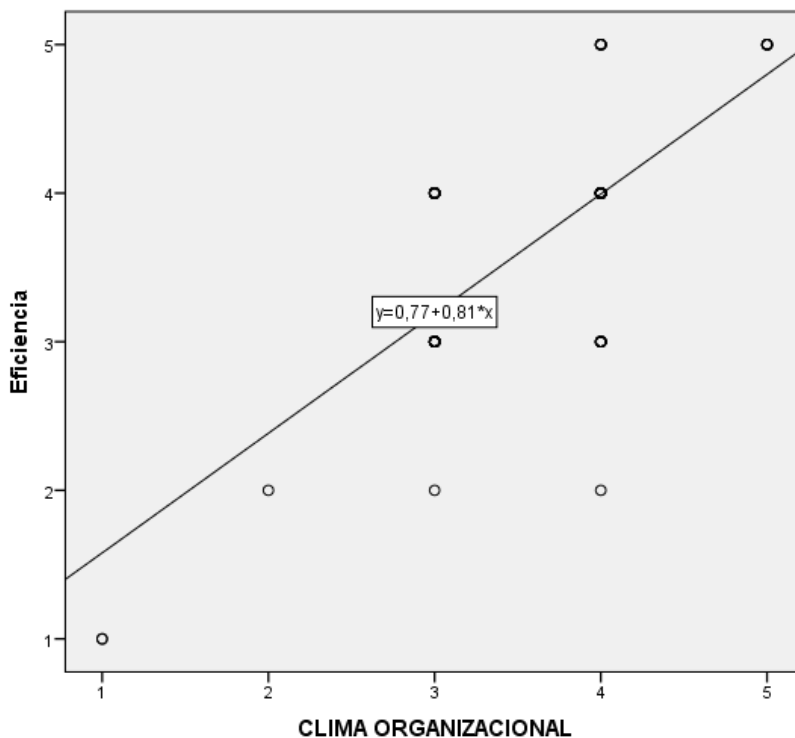


escala de Rho de Spearman significa correlación moderada, vale decir que si el clima organizacional mejora entonces la eficacia también será buena.

Tabla 15. Correlaciones Clima organizacional y eficiencia

		CLIMA ORGANIZACIONAL		Eficiencia
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,626
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,626	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Figura 15. Correlaciones Clima organizacional y eficiencia



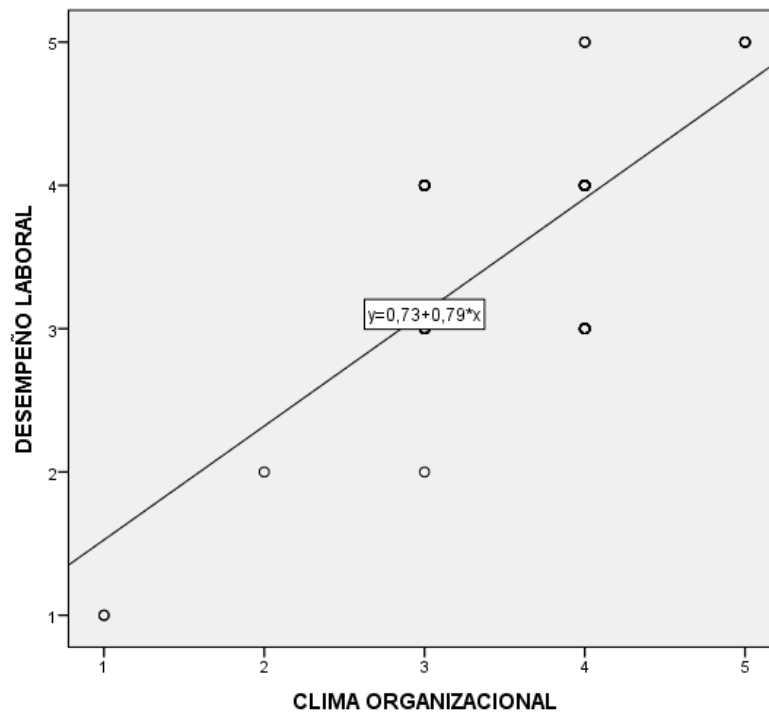
En la tabla 15 se muestra el resultado del valor de significancia igual a 0,000 menor al 0,05 margen de error, lo que nos indica que existe correlación entre el clima organizacional y la eficiencia; por otro lado, se observa el coeficiente de 0,626 que en

la escala de Rho de Spearman significa correlación moderada, vale decir que si el clima organizacional mejora entonces la eficiencia también será buena.

Tabla 16: Correlaciones Clima organizacional y desempeño laboral

			CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,623
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,623	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Figura 16: Correlaciones Clima organizacional y desempeño laboral



En la tabla 16 se muestra el resultado del valor de significancia igual a 0,000 menor al 0,05 margen de error, lo que nos indica que existe correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral; por otro lado, se observa el coeficiente de 0,623 que en la escala de Rho de Spearman significa correlación moderada, vale decir

que si el clima organizacional mejora entonces el desempeño laboral también será buena.

### 3.4. Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general

**H:** El Clima Organizacional influye de manera significativa en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018

**Ho:** El Clima Organizacional no influye de manera significativa en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.

Tabla 17: Pruebas de chi-cuadrado hipótesis general

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	131,881	16	,000
Razón de verosimilitud	57,509	16	,000
Asociación lineal por lineal	40,546	1	,000
N de casos válidos	100		

En la tabla 17 se muestran los resultados sobre la chi cuadrada calculada igual a 131,881 mayor a la chi cuadrada de la tabla 26,2962, por otro lado el valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula. En consecuencia, se confirma que el clima organizacional influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.

### Hipótesis específicas

**H1:** El Clima Organizacional influye de manera significativa en la productividad laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.

**Ho:** El Clima Organizacional no influye de manera significativa en la productividad laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.

Tabla 18: Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 1

	Valor	GI	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	209,242	16	,000
Razón de verosimilitud	86,828	16	,000
Asociación lineal por lineal	56,329	1	,000
N de casos válidos	100		

En la tabla 18 se muestran los resultados sobre la chi cuadrada calculada igual a 209,242 mayor a la chi cuadrada de la tabla 26,2962, por otro lado el valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula. En consecuencia se confirma que el clima organizacional influye de manera significativa en la productividad laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.

**H2:** El Clima Organizacional influye de manera significativa en la eficacia del Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.

**Ho:** El Clima Organizacional no influye de manera significativa en la eficacia del Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.

**Tabla 19. Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 2**

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	203,893	16	,000
Razón de verosimilitud	79,108	16	,000
Asociación lineal por lineal	51,134	1	,000
N de casos válidos	100		

En la tabla 19 se muestran los resultados sobre la chi cuadrada calculada igual a 203,893 mayor a la chi cuadrada de la tabla 26,2962, por otro lado el valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula. En consecuencia se confirma que el clima organizacional influye de manera significativa en la eficacia del desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.

**H3:** El Clima Organizacional influye de manera significativa en la eficiencia del Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Más, oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.

**Ho:** El Clima Organizacional no influye de manera significativa en la eficiencia del Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.

**Tabla 20:** Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 3

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	231,286	16	,000
Razón de verosimilitud	80,671	16	,000
Asociación lineal por lineal	53,653	1	,000
N de casos válidos	100		

En la tabla 20 se muestran los resultados sobre la chi cuadrada calculada igual a 231,286 mayor a la chi cuadrada de la tabla 26,2962, por otro lado el valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula. En consecuencia, se confirma que el clima organizacional influye de manera significativa en la eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más, oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.

#### **IV. DISCUSIÓN**

La investigación que se ha desarrollado, consideró como objetivo principal el determinar en qué medida influye el Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.

La aplicación de los instrumentos a las unidades de análisis, que previamente fueron validados por expertos y por la confiabilidad estadística, arrojaron resultados que permitieron contrastar las hipótesis de la investigación.

Por ejemplo a nivel descriptivo tenemos las siguientes apreciaciones estadísticas.

De los 100 trabajadores encuestados, el 51% indica que el clima organizacional es bueno, el 41% manifiesta que el clima organizacional es regular, el 5% precisa que el clima organizacional es muy bueno, el 2% manifiesta que es muy malo y solamente un 1% indica que el clima organizacional es malo.

En relación al desempeño laboral, los mismos trabajadores, manifestaron lo siguiente:

El 46% indica que el desempeño laboral es bueno, el 42% manifiesta que el desempeño laboral es regular, el 8% precisa que el desempeño laboral es muy bueno, el 2% manifiesta que es mala y solamente un 2% indica que el desempeño laboral es muy malo.

Estos resultados nos hacen evidenciar que indudablemente que si el clima organizacional en una institución es bueno, entonces esto influirá para que el

desempeño laboral, también sea bueno. En tanto, se manifiesta que ambas variables son proporcionales de manera directa.

Al respecto, existen investigaciones similares que también confirman que el clima organizacional sí influye en el desempeño laboral de los trabajadores.

Por ejemplo:

Arizmendi, (2015), realizó la investigación: La relación del Clima Organizacional en la Motivación de logro de trabajadores mexicanos, en la Universidad Nacional Autónoma de México. En dicha investigación, el autor confirma que existe relación significativa entre el factor maestría de motivación de logro y los factores de clima organizacional; satisfacción de los trabajadores, relaciones sociales entre los miembros de la organización, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo, consideración de los directivos, beneficios y recompensas, motivación y esfuerzo y liderazgo de directivos. Por lo tanto, estos resultados permitieron definir que un mejor clima organizacional permitirá el mejor desempeño laboral.

De igual forma existe otra investigación que también coincide con nuestros resultados: Ojeda, (2013), llevó a cabo un estudio sobre la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la Universidad Nacional Autónoma de México. Los resultados de la presente investigación, permitieron arribar a la siguiente conclusión:

El clima organizacional constituye uno de los más adecuados indicadores, para poder evaluar el funcionamiento de una organización, a nivel individual, grupal u organizacional, por otro lado, coadyuva a encontrar los factores que participan en dicha institución, permitiendo identificar con precisión las diferentes problemáticas en el funcionamiento global de la organización y pudiendo determinar el nivel de intervención, y las áreas susceptibles de mejora y cambio.



Finalmente podemos afirmar que nuestros resultados tienen su soporte en las definiciones que realizaron distintos profesionales que se dedicaron a estudiar al clima organizacional y al desempeño laboral.

## **V. CONCLUSIONES**

### Primera

Se ha determinado que influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018. En la tabla 16 se muestra un coeficiente de 0,623 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

### Segunda

Se ha evaluado que influye el clima organizacional en la productividad laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018. En la tabla 13 se muestra un coeficiente de 0,555, lo que significa moderada correlación entre el clima organizacional y la productividad laboral.

### Tercera

Se ha evaluado que influye el clima organizacional en la eficacia del desempeño laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018. En la tabla 14 se muestran el coeficiente de relación igual a 0,667 lo que significa moderada correlación entre el clima organizacional y la eficacia.

### Cuarta

Se ha evaluado que influye el clima organizacional en la eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más, oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018. En la tabla 15 se muestra un

coeficiente de 0,626 que significa moderada correlación entre el clima organizacional y la eficiencia.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **Primero**

Los directivos responsables de conducir a los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, tienen que preocuparse en llevar a cabo actividades de sensibilización, con el propósito de fortalecer y mejorar el clima organizacional de la institución.

### **Segundo**

Los trabajadores de la institución deben tomar conciencia respecto a la importancia de clima organizacional a nivel de la institución, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

### **Tercero**

Se deben organizar actividades de inducción del personal para que se pueda mejorar el clima organizacional y consecuentemente mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

### **Cuarto**

Los directivos deben implementar como política institucional, los incentivos y reconocimientos a los trabajadores, por la labor satisfactoria que cumplen en la institución y de esta forma mejorar el clima organizacional.

## VII. REFERENCIAS

Bedoya, S. (2011). *La nueva gestión de personas y el desempeño laboral por competencias, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima*. Lima.

Bolsamanía. (2014). *Comunicación en el ámbito laboral*. Argentina.

Carlzon, J. (2013). *La comunicación laboral*. Madrid.

Chiavenato. (2000). *el desempeño laboral*.

Cobali de la Cruz, S. (2013). *La nueva gestión del potencial humano y su evaluación del desempeño en las instituciones financieras de Huamanga*. Huamanga Ayacucho.

Cuyo, M. (2016). *Eficiencia empresarial*. Argentina.

Díaz, A. (2015). *Relación del clima organizacional en la motivación de logro de trabajadores mexicanos en la Universidad Nacional Autónoma de México*. México.

Doyle, J. (2014). *La autonomía del empleado*. Houston.

EDENRED. (2013). *La motivación laboral*. Argentina.

ILOSTAT. (2011). *Productividad laboral*. Argentina.

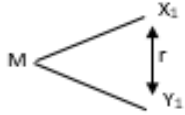
- Ivancevich. (2013). *el clima organizacional* . España.
- La voz. (2013). *La autonomía del trabajador*. Lima.
- Maella, P. (2013). *Las variables de la eficacia*. Lima.
- Marrón, M. (2006). *Capacitación Empresarial y desempeño laboral en el fondo de empleados del Banco de la Nación- FEBAN2006, Lima*. Lima.
- Marvel, C. (2013). *La productividad desde una perspectiva humana*:. Barcelona España.
- Ojeda, G. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Universidad autónoma de México*. México.
- Oscoco, P. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Pacucha-Andahuaylas-Apurímac*. Andahuaylas.
- Pedraza, E. (2012). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo*. Venezuela.
- Sexton, W. (2014). *teorías de la Organización*. Argentina.
- Villavicencio, C. (2015). *Efectos de una intervención ad hoc sobre el clima organizacional y el desempeño laboral*. México.

# **ANEXOS**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO:** Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.



PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿En qué medida influye el Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b> ¿En qué medida influye el Clima Organizacional en la productividad laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar en qué medida influye el Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> Evaluar en qué medida influye el Clima Organizacional en la productividad laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b> El Clima Organizacional influye de manera significativa en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICOS</b> El Clima Organizacional influye de manera significativa en la productividad laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.</p>	<p><b>Variable 1</b> <b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación</li> <li>• Autonomía</li> <li>• Motivación laboral</li> </ul> <p><b>Variable 2</b> <b>DESEMPEÑO LABORAL</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Productividad laboral</li> <li>• Eficacia</li> <li>• Eficiencia</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básico Sustantivo</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional <b>Diseño:</b> Descriptivo – Correlacional</p> <p><b>Grafico</b></p>  <p><b>Donde:</b> M= Muestra X: variable 1 Y: Variable 2 R= correlación</p> <p><b>Población:</b> 60 Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco</p>

<p>¿En qué medida influye el Clima Organizacional en la eficacia del Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018?</p>	<p>Evaluar en qué medida influye el Clima Organizacional en la eficacia del Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.</p>	<p>El Clima Organizacional influye de manera significativa en la eficacia del Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.</p>		<p><b>Muestra:</b> No Probabilístico.</p> <p>Se tendrá a 60 Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco.</p>
<p>¿En qué medida influye el Clima Organizacional en la eficiencia del Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018?</p>	<p>Evaluar en qué medida influye el Clima Organizacional en la eficiencia del Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.</p>	<p>El Clima Organizacional influye de manera significativa en la eficiencia del Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018.</p>		<p><b>Selección de la muestra:</b> La selección de la muestra es por decisión propia, es de tipo universal porque la población es igual a la muestra.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</b> <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario <b>Método de análisis de datos:</b></p> <p>Se utilizará estadística descriptiva e inferencial. Se presentarán datos en tablas y figuras estadísticas.</p> <p>Se mostrarán resultados del nivel de correlación, con tablas de contingencia y pruebas de hipótesis.</p>

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

### CLIMA ORGANIZACIONAL



DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>VARIABLE 1:</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b></p> <p>Es el estudio del comportamiento, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural. Fuente: (Ivančević, 2006)</p>	<p>La variable Clima organizacional está compuesto por las dimensiones, Comunicación, Autonomía, Motivación laboral. La información se recogerá a través de un cuestionario de preguntas, cada dimensión estará conformado por un conjunto de ITEMS con su respectiva valoración: Muy bueno(5), bueno(4), regular(3), malo(2), muy malo(1) estos valores serán procesados estadísticamente con el programa SPSS versión 22 los resultados permitirán obtener el nivel de correlación entre variables y entre variable y dimensiones.</p>	<p><b>Dimensión Comunicación</b></p> <p>La comunicación organizacional es el proceso mediante el cual un individuo o entidad de la estructura organizativa se pone en contacto con otro individuo u otra parte de la estructura. (Bolsamanía, 2014)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación interpersonal</li> <li>• Los canales de comunicación.</li> <li>• Entendimiento de los mensajes en la organización</li> <li>• Los conocimientos del personal.</li> <li>• Asertividad</li> <li>• Fluidez en la comunicación</li> </ul>
		<p><b>Dimensión Autonomía</b></p> <p>Es la capacidad de los empleados para el control de su situación laboral. En función de tu empresa y la industria, la autonomía del empleado podría implicar una opción en la selección de proyectos, roles o clientes. (Doyle, 2014)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma de decisión en el puesto.</li> <li>• Responsabilidad del trabajador.</li> <li>• Nivel de exigencia en el puesto.</li> <li>• Horario del trabajo</li> <li>• Independencia</li> <li>• Asume consecuencias</li> </ul>
		<p><b>Motivación laboral</b></p> <p>Es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador. (Sexton, 2014)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los beneficios de salud. que recibe el trabajador</li> <li>• La remuneración salarial del trabajador.</li> <li>• Aspiraciones del trabajador.</li> <li>• El medio ambiente. donde realiza el trabajo.</li> <li>• Reconocimientos</li> <li>• Capacitaciones</li> </ul>



## MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

### DESEMPEÑO LABORAL



DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>VARIABLE 2</b></p> <p><b>DESEMPEÑO LABORAL</b></p> <p>Se refiere al rendimiento que demuestra el trabajador cuando efectúa las labores que se le encomienda en el cumplimiento de sus funciones y todas las tareas que la institución le puede asignar. (Pedraza, 2012)</p>	<p>La variable desempeño laboral está compuesto por dimensiones como la productividad laboral, la eficacia y la eficiencia, esta información se recogerá a través de un cuestionario de preguntas y cada pregunta estará conformado por conjunto de ítems y su respectiva valoración Muy bueno (5), bueno(4), regular(3), malo(2) muy malo(1)</p>	<p style="text-align: center;"><b>Productividad laboral</b></p> <p>Se refiere a la cantidad de trabajo servible, que realiza una persona durante un tiempo y en un contexto específico. (Marvel, 2013)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intensidad de la tarea</li> <li>• Concentración en lo que hace</li> <li>• Nivel de energía</li> <li>• Cumplimiento de metas</li> <li>• Resultados deseados</li> <li>• Tiempo utilizado</li> </ul>
		<p style="text-align: center;"><b>Eficacia</b></p> <p>Hace referencia a la capacidad de lograr el efecto deseado o previsto. (Cuyo, 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción del nivel de calidad de trabajo.</li> <li>• Metas logradas.</li> <li>• Cumplimiento de las tareas asignadas.</li> <li>• Conocimiento dentro del puesto de trabajo.</li> <li>• Capacidad de trabajo</li> <li>• Automotivación</li> </ul>
		<p style="text-align: center;"><b>Eficiencia</b></p> <p>Implica la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un objetivo con el mínimo de recursos posibles. (Cuyo, 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad del personal.</li> <li>• Nivel de conocimientos técnicos.</li> <li>• Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.</li> <li>• Nivel de adaptabilidad del trabajador</li> <li>• Compromiso en el trabajador</li> <li>• Perseverancia en el trabajo</li> </ul>

**MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE 01: CLIMA ORGANIZACIONAL**



DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nro. ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	VALORACIÓN
<b>Comunicación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación interpersonal</li> <li>• Los canales de comunicación.</li> <li>• Entendimiento de los mensajes en la organización</li> <li>• Los conocimientos del personal.</li> <li>• Asertividad</li> <li>• Fluidez en la comunicación</li> </ul>	33,3%	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación interpersonal, al comunicarse entre el personal.</li> <li>• Los canales de comunicación, entre los trabajadores de la institución.</li> <li>• Entendimiento de los mensajes que emiten los trabajadores en la organización</li> <li>• Aplicación de los conocimientos del personal de la institución</li> <li>• Asertividad, cuando se comunican con sus colegas de trabajo</li> <li>• Fluidez en la comunicación entre trabajadores de la institución</li> </ul>	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)
<b>Autonomía</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma de decisión en el puesto.</li> <li>• Responsabilidad del trabajador.</li> <li>• Nivel de exigencia en el puesto.</li> <li>• Horario del trabajo</li> <li>• Independencia</li> <li>• Asume consecuencias</li> </ul>	33,3%	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma de decisión en el puesto, donde ejerce el trabajador de la institución.</li> <li>• Responsabilidad del trabajador a nivel institucional.</li> <li>• Nivel de exigencia en el puesto donde presta servicios del trabajador.</li> <li>• Horario del trabajo en la institución para los trabajadores nombrados y contratados.</li> <li>• Independencia cuando cumplen sus funciones en la institución.</li> <li>• Nivel de asumir las consecuencias en la institución</li> </ul>	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)
<b>Motivación laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los beneficios de salud, que recibe el trabajador</li> <li>• La remuneración salarial del trabajador.</li> <li>• Aspiraciones del trabajador.</li> <li>• El medio ambiente donde realiza el trabajo.</li> <li>• Reconocimientos</li> <li>• Capacitaciones</li> </ul>	33,3%	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los beneficios de salud, que recibe el trabajador a nivel institucional.</li> <li>• La remuneración salarial del trabajador de la institución.</li> <li>• Aspiraciones del trabajador que presta servicios en la institución.</li> <li>• El medio ambiente donde los trabajadores prestan servicios.</li> <li>• Reconocimientos a los trabajadores por su productividad, a cargo de la institución.</li> <li>• Capacitaciones que promueve la institución.</li> </ul>	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>	<b>18</b>		

**MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL**



DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nro. ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	VALORACIÓN
<b>Productividad laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intensidad de la tarea</li> <li>• Concentración en lo que hace</li> <li>• Nivel de energía</li> <li>• Cumplimiento de metas</li> <li>• Resultados deseados</li> <li>• Tiempo utilizado</li> </ul>	33,3%	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intensidad de la tarea que realizan los trabajadores</li> <li>• Concentración en lo que hacen los trabajadores de la institución</li> <li>• Nivel de energía que demuestran los trabajadores de la institución</li> <li>• Cumplimiento de metas asignadas a los trabajadores</li> <li>• Resultados deseados por la institución</li> <li>• Tiempo utilizado por los trabajadores de la institución</li> </ul>	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)
<b>Eficacia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción del nivel de calidad de trabajo.</li> <li>• Metas logradas.</li> <li>• Cumplimiento de las tareas asignadas.</li> <li>• Conocimiento dentro del puesto de trabajo.</li> <li>• Capacidad de trabajo</li> <li>• Automotivación</li> </ul>	33,3%	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción del nivel de calidad de trabajo en los trabajadores de la institución</li> <li>• Metas logradas por parte de los trabajadores de la institución</li> <li>• Cumplimiento de las tareas asignadas a los trabajadores</li> <li>• Conocimiento dentro del puesto de trabajo que se le encarga al trabajador</li> <li>• Capacidad de trabajo en los servidores de la institución</li> <li>• Automotivación por parte de los trabajadores de la institución</li> </ul>	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)
<b>Eficiencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad del personal.</li> <li>• Nivel de conocimientos técnicos.</li> <li>• Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.</li> <li>• Nivel de adaptabilidad del trabajador</li> <li>• Compromiso en el trabajador</li> <li>• Perseverancia en el trabajo</li> </ul>	33,3%	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad del personal que presta servicios en la institución</li> <li>• Nivel de conocimientos técnico en los trabajadores de la institución</li> <li>• Liderazgo y cooperación de los trabajadores del centro de trabajo</li> <li>• Nivel de adaptabilidad del trabajador de la institución</li> <li>• Compromiso en el trabajador de la institución</li> <li>• Perseverancia en el trabajo que realiza el servidor de la institución.</li> </ul>	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>	<b>18</b>		

## CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES

Distinguido(a) trabajador(a):

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación (tesis) que tiene como finalidad recoger información sobre la “Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, Oficina de Coordinación Territorial del VRAEM, Cusco, 2018”, su participación voluntaria es fundamental debiendo responder a cada afirmación con la mayor sinceridad, objetividad y veracidad posible.

Coloque una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados:

1	2	3	4	5
Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno

Nro.	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Relación interpersonal, al comunicarse entre el personal.					
2	Los canales de comunicación, entre los trabajadores de la institución.					
3	Entendimiento de los mensajes que emiten los trabajadores en la organización					
4	Aplicación de los conocimientos del personal de la institución					
5	Asertividad, cuando se comunican con sus colegas de trabajo					
6	Fluidez en la comunicación entre trabajadores de la institución					
7	Toma de decisión en el puesto, donde ejerce el trabajador de la institución.					
8	Responsabilidad del trabajador a nivel institucional.					
9	Nivel de exigencia en el puesto donde presta servicios del trabajador.					
10	Horario del trabajo en la institución para los trabajadores nombrados y contratados.					
11	Independencia cuando cumplen sus funciones en la institución.					
12	Nivel de asumir las consecuencias en la institución					
13	Los beneficios de salud. que recibe el trabajador a nivel institucional.					
14	La remuneración salarial del trabajador de la institución.					
15	Aspiraciones del trabajador que presta servicios en la institución.					
16	El medio ambiente donde los trabajadores prestan servicios.					

17	Reconocimientos a los trabajadores por su productividad, a cargo de la institución.					
18	Capacitaciones que promueve la institución.					
19	Intensidad de la tarea que realizan los trabajadores					
20	Concentración en lo que hacen los trabajadores de la institución					
21	Nivel de energía que demuestran los trabajadores de la institución					
22	Cumplimiento de metas asignadas a los trabajadores					
23	Resultados deseados por la institución					
24	Tiempo utilizado por los trabajadores de la institución					
25	Percepción del nivel de calidad de trabajo en los trabajadores de la institución					
26	Metas logradas por parte de los trabajadores de la institución					
27	Cumplimiento de las tareas asignadas a los trabajadores					
28	Conocimiento dentro del puesto de trabajo que se le encarga al trabajador					
29	Capacidad de trabajo en los servidores de la institución					
30	Automotivación por parte de los trabajadores de la institución					
31	Responsabilidad del personal que presta servicios en la institución					
32	Nivel de conocimientos técnico en los trabajadores de la institución					
33	Liderazgo y cooperación de los trabajadores del centro de trabajo					
34	Nivel de adaptabilidad del trabajador de la institución					
35	Compromiso en el trabajador de la institución					
36	Perseverancia en el trabajo que realiza el servidor de la institución.					

***Gracias por su colaboración***



	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	A		
21	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1		
22	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3		
23	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	2	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4			
24	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	3	2	4	2	4	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3		
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
28	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
29	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
30	5	4	5	4	2	4	4	2	3	3	2	2	4	3	4	4	2	2	1	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4	3		
31	3	2	3	4	5	2	3	3	2	3	5	2	2	3	3	4	2	2	1	4	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	5	4	4	4	3	4	4	3			
32	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
33	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	5	3	5	5	4	4	5	3	4	3	3	5	4	4	5	4	4		
34	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	4	2	3	4	4	5	4	3	2	4	4	2	2	4	3	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4		
35	3	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	2	3	2	2	2	3	4	3	3	4	2	5	5	4	2	4	4	2	4	4	3	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	
36	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3		
37	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3		
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
39	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	
41	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
43	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
44	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
45	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1

C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV			
45	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1			
46	1	2	3	4	4	4	3	5	1	1	1	1	1	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4			
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4			
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
50	3	4	5	3	2	4	4	2	2	4	2	2	3	3	4	1	3	1	5	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2		
51	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4		
52	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4		
53	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
54	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	
55	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
56	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
57	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
58	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
59	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
60	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
62	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
64	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
65	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	
66	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	5	3	4	5	3	4	5	5	4	4	3	3	4	2	4	5	3	3	5	4	4	5	3	5	3	5	3	4	3	3	5	5	5	3	4	5	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	
69	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4



76	69	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4										
77	70	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	1	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3							
78	71	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	1	1	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3						
79	72	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3						
80	73	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4					
81	74	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4					
82	75	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4				
83	76	5	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	1	4	3	5	3	4	3	1	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	2	3	4	4	2	3	4				
84	77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4			
85	78	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
86	79	4	4	4	3	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	2	3	3	4	1	3	5	2	3	1	3	3	1	4	3	1	4	3	3	3	4	1	3	1	3	1	3	3	3	3				
87	80	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	3	1	3	3	2	4	3	4	1	3	4	1	3	4	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	4	3			
88	81	4	5	3	4	5	3	4	5	5	4	4	3	3	4	2	4	5	3	3	5	4	4	5	3	5	3	5	3	4	3	3	5	5	5	3	4	5	3	3	5	3	3	5	3	3	4	4	4				
89	82	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4				
90	83	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	1	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3			
91	84	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	1	1	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3			
92	85	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	
93	86	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4				
94	87	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4			
95	88	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
96	89	5	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	1	4	3	5	3	4	3	1	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	2	2	3	4	4	5	3	4	4	4			
97	90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4			
98	91	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
99	92	4	4	4	3	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	2	3	3	4	1	3	5	2	3	1	3	3	1	4	3	1	4	3	3	3	4	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3		
100	93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
101	94	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	
102	95	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3		
103	96	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
104	97	5	4	5	4	2	4	4	2	3	3	2	2	4	3	4	4	2	2	1	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	5	5	5	4	3		
105	98	3	2	3	4	5	2	3	3	2	3	5	2	2	3	3	4	2	2	1	4	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
106	99	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
107	100	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	4	3	3	5	4	2	2	3	4	4	4			
108																																																					

Turnitin x tesis.pdf x

file:///C:/Users/Usuario/Downloads/tesis.pdf

## tesis

---

INFORME DE ORIGINALIDAD

---

<b>15%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>15%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

FUENTES PRIMARIAS

---

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b>	<b>15%</b>
	Trabajo del estudiante	

---

Excluir citas	Apagado	Excluir coincidencias	< 5%
Excluir bibliografía	Apagado		

Windows taskbar: ES, 10:35 a.m., 08/08/2018

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD**  
**DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, JOSE LUIS VALENCIA VILA docente del curso Seminario Diseño y Desarrollo del trabajo de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MAS, OFICINA DE COORDINACIÓN TERRITORIAL DEL VRAEM, CUSCO, 2018.del estudiante VIVIANA MAMANI CCANA he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 15 % verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.