



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Incentivos laborales y clima organizacional en la gerencia de medio ambiente de la municipalidad de Pachacamac, 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Br. Elmer Robert Torres Gutiérrez

**ASESOR:**

Dr. Alejandro Efraín Gómez Briceño

**SECCIÓN**

Gestión Pública

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Administración del Talento Humano

**PERÚ - 2017**

**Dra. Liza Dubois Paula Viviana**  
**Presidente**

**Dr. José Muñoz Salazar**  
**Vocal**

**Dra. Rosalía Zarate Barrial**  
**Secretaria**

**Dedicatoria:**

A mis compañeros que nos apoyamos mutuamente en nuestra formación profesional y que hasta ahora, seguimos siendo amigos: Promoción 2015 – Sede Ate – Gestión Pública – UCV.

Finalmente a los maestros, de la maestría que me ayudaron en asesorías y dudas presentadas en la elaboración de la tesis.

### **Agradecimiento**

El presente trabajo de tesis agradezco a Dios.

A la Universidad Privada Cesar Vallejo, por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional. Agradezco a Señor Padre Cipriano Eduardo Torres Limaymanta, a mi Sra. Madre Isabel Gutiérrez Quintana (†) que me guía siempre a Sonia Marlene Quispe Cóndor por su valioso aporte de siempre y a la Dra. Esther Arias Córdova, por sus consejos y apoyo.

También agradecer a mis profesores durante toda mi maestría porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación.

De igual manera agradecer a mi profesor de Proyecto y Desarrollo de tesis, Dr. Gómez Briceño Alejandro Efraín por su visión crítica de muchos aspectos cotidianos de la vida, por su rectitud en su profesión como docente, por sus consejos, que ayudan a formarte como persona e investigador.

### **Declaración de autenticidad**

Yo, Elmer Robert Torres Gutiérrez, identificado con DNI 40327970 estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con la tesis titulada “Incentivos Laborales y Clima Organizacional en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Ate, 17 de diciembre del 2016.

Firma: \_\_\_\_\_

DNI. 40327970

Nombres y apellidos: Elmer Robert Torres Gutiérrez

## Presentación

En cumplimiento a las exigencias formales de la Universidad Cesar Vallejo, presento a consideración de la ESCUELA DE POST GRADO la investigación titulada:

“Incentivos Laborales y Clima Organizacional en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016”

Conducente a la obtención del Grado Académico de Magister en Gestión Pública. Esta investigación descriptiva correlacional constituye la culminación de los esfuerzos de los estudios de maestría. Considero que los resultados alcanzados van a contribuir a tomar medidas correctivas que favorezcan a la mejora de la calidad del trabajador en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad de Pachacamac. La investigación se inicia con la introducción, en la primera parte se describe el problema de investigación, justificación y el objetivo, la segunda parte contiene antecedentes y el marco referencial, la tercera parte señala la hipótesis que nos dan el punto de partida a este trabajo, la cuarta parte se denomina marco metodológico, la quinta describe los resultados, en la sexta sección presentamos la discusión, conclusiones y las recomendaciones, por último en la séptima parte las referencias bibliográficas y los apéndices.

El objetivo de la tesis es determinar la correlación entre los Incentivos Laborales y el Clima Organizacional en los trabajadores de la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad de Pachacamac.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

El autor

## INDICE

Caratula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	17
Incentivos Laborales	17
1.3 Justificación	32
1.4 Problema	33
1.4.1 Realidad problemática	33
1.4.2 Formulación del problema	34
1.5 Hipótesis	34
1.6 Objetivos	35
II. MARCO METODOLÓGICO	36
2.1 Variables	37
2.2 Operacionalización de variables	38
2.3 Metodología	41
2.4 Tipo de estudio	41
2.5 Diseño de investigación	41
2.6 Población, muestra y muestro	42
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
2.8 Métodos de análisis de datos	45
III. RESULTADOS	47
3.1 Descripción	48

3.2 Prueba de Hipótesis	54
IV. DISCUSIÓN	57
V. CONCLUSIONES	60
VI. RECOMENDACIONES	62
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	64
VIII. APÉNDICES	68
APÉNDICE N° 1 Matriz de consistencia	69
APÉNDICE N° 2 Certificado de validación	71
APÉNDICE N° 3 Matriz de datos para la confiabilidad	81
APÉNDICE N° 4 Estadísticas de fiabilidad	87
APÉNDICE N° 5 Instrumento de recolección de datos	92
APÉNDICE N° 6 Matriz de datos – aplicación del instrumento a la muestra	95
APÉNDICE N° 7 Constancia de autorización	97
APÉNDICE N° 8 Correlaciones	98
APENDICE	100



## Índice De Tablas

<i>Tabla 1 Matriz de operacionalización de la variable Incentivos Laborales</i>	38
<i>Tabla 2 Matriz de Operacionalización de la variable Clima Organizacional</i>	39
<i>Tabla 3 Población y muestra de estudio</i>	43
<i>Tabla 4 Validadores de la variable Incentivos Laborales</i>	44
<i>Tabla 5 Confiabilidad del instrumento para medir Incentivos Laborales</i>	44
<i>Tabla 6 Validadores de la variable Clima Organizacional</i>	45
<i>Tabla 7 Confiabilidad del instrumento para medir Clima Organizacional</i>	45
<i>Tabla 8 Escala de Interpretación para la Correlación de Spearman</i>	46
<i>Tabla 9 Incentivos Laborales y Clima Organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac 2016</i>	48
<i>Tabla 10 Incentivos Laborales en su dimensión económicos y Clima Organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac 2016</i>	50
<i>Tabla 11 Incentivos Laborales en su dimensión no económicos y Clima Organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac 2016</i>	52
<i>Tabla 12 Coeficiente de correlación (H1)</i>	54
<i>Tabla 13 Coeficiente de correlación (H2)</i>	55
<i>Tabla 14 Coeficiente de correlación (H3)</i>	56

### Índice De Figuras

Figura 1 Incentivos Laborales y Clima Organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016	49
Figura 2 Incentivos Laborales en su dimensión económicos y Clima Organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016	51
Figura 3 Incentivos Laborales en su dimensión no económicos y Clima Organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016	53

## Resumen

A continuación se presenta una síntesis de la investigación “Incentivos Laborales y Clima Organizacional en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016”

El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la correlación entre Incentivos Labores y el Clima Organizacional de la muestra estudiada. La investigación es de tipo básica descriptiva el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La población fue de 70 trabajadores el muestreo fue probabilístico y la muestra fue de 60 trabajadores de la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad de Pachacamac.

Para recolectar los datos se utilizaron las encuestas como instrumentos de la Variables Incentivos Laborales y Clima Organizacional; se realizó la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23).

Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de  $Rho=0,61$ , interpretándose como alta relación entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), con el cual se rechaza la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que existe relación significativa entre la variable Incentivos Laborales y variable Clima Organizacional.

Palabras claves:

Incentivo Laboral, Clima Organizacional, Económicos, No Económicos.

## Abstract

The following is a synthesis of the research "Labor Incentives and Organizational Climate in the Environmental Management of the Municipality of Pachacamac, 2016"

The objective of the research was to determine the correlation between Incentives Work and the Organizational Climate of the sample studied. The research is of descriptive basic type the scope was descriptive correlational and the design used is non-experimental, of transversal section. The population was of 70 workers the sampling was probabilistic and the sample was of 60 workers of the Management of Environment of the Municipality of Pachacamac.

To collect the data, the surveys were used as instruments of Labor Incentive Variables and Organizational Climate; Reliability was performed through Cronbach's Alpha. Data processing was performed using SPSS software (version 23).

The descriptive analysis and correlation were performed through the Rho coefficient of Spearman, with a result of  $Rho = 0.61$ , interpreted as a high relation between the variables, with a  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), with which it was rejected The null hypothesis therefore the results indicate that there is a significant relationship between the variable Labor Incentives and Variable Organizational Climate.

Keywords:

Labor Incentives, Organizational Climate, Economic, Non-Economic.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La presente tesis tuvo por objeto determinar la correlación entre la variable Incentivos Laborales y la variable Clima Organizacional. Los datos se obtuvieron de diferentes encuestas realizadas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pachacamac, las fuentes bibliográficas corresponden a años de investigación, principalmente de libros las que fueron contrastadas con la realidad del trabajo de Investigación.

## **1.1 Antecedentes**

### **Nacionales**

Pérez y Rivera (2015), realizó una tesis titulada: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013, para obtener el grado de Magister en Gestión Empresarial por la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana con el objetivo de determinar la correlación realizando un estudio con una muestra de 107 trabajadores, llegando a la conclusión de que existe un nivel medio o moderado de Clima Organizacional de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013. Como también existe un Nivel Medio o moderado de Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013. Recomendó propulsar una Directiva de Evaluación del Clima Organizacional anualizado, con el propósito de conocer la percepción de los trabajadores de la Institución y contribuir con planes de mejora y fortalecer la motivación.

Toala (2014), realizó su tesis denominado Diseño de Clima Organizacional, como mecanismo de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del ilustre Municipio de Jipijapa -2013, para obtener el grado de Doctor en Administración por la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, concluye: En el Ilustre Municipio de Jipijapa de una población de 130 funcionarios , donde al final señala debe existir una efectiva y oportuna comunicación para que mejoren las relaciones interpersonales entre autoridades y servidores públicos.

Crespín (2012), realizó el estudio “Clima Según La Percepción de los docentes de una Institución Educativa De La Región Callao”, para optar el grado de Maestro en Educación Mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, realizando un estudio con una muestra de 80 docentes de una Institución, concluyendo que el clima organizacional según la percepción de los docentes se encuentra a nivel medio, recomendando generar nuevas investigaciones que abarquen toda una red educativa y de ser una investigación más ambiciosa se podrá trabajar con dos o más distritos para poder observar el comportamiento de los docentes y poder comparar el clima organizacional de un mayor número de instituciones.

Ortega (2015), realizó un estudio denominado “Las Competencias laborales y el Clima Organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas del Lima” para obtener el Grado Académico de Magister en Administración con Mención en Gestión Empresarial, según la metodología es una Investigación correlacional llegando a la conclusión de que las competencias laborales se relaciona con el clima organizacional y en un buen nivel, con lo que podemos reafirmar el hallazgo las competencias laborales sí influye en el Clima Organizacional de los trabajadores administrativos de las Universidades tecnológicas privadas de Lima, las actividades y las normas de personal según sus competencias laborales tienen efectos importantes sobre el clima de la organización para las personas.

Saccca (2010), realizó una investigación en su tesis: Relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres, para optar el Grado Académico de Magister en Gestión de la Educación por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, llega a la conclusión: Del Contraste de la Hipótesis General, se obtuvo un Valor  $p = 0.000 < 0.05$ , por lo que podemos afirmar, que existe relación entre el Desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres. La Correlación Conjunta arrojó 0.768, que caracteriza a un Clima Institucional de bueno.

**Tesis Internacionales:**

Meléndez (2015), realizó un estudio en la tesis denominada: Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014. Para optar el grado de Maestro en Gestión del talento humano, por la Universidad Equinoccial de Quito. Se estableció que sí existe influencia entre los Clima laboral y el desempeño de los servidores debido a la estrecha relación entre el clima laboral, para una mayor productividad en los trabajadores, lo cual tiene relación directa con el ambiente que los rodea. El estudio que se lleva a cabo es cuantitativo, para el mismo se procedió a tomar datos de una encuesta realizada en el Ministerio de Finanzas, al final llego a la conclusión de que el clima organizacional definitivamente no influye en los resultados esto es en el desempeño laboral de los funcionarios de las diferentes direcciones.

Vargas (2010), realizó una investigación denominada: Propuesta de mejoramiento del clima laboral de la alcaldía de Santa Rosa de Cabal, para optar el grado de Magister en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional por la Universidad Tecnológica de Pereira de Colombia. Es una investigación de tipo cuantitativo en un nivel descriptivo, no experimental, transversal ya que permitió conocer las características actuales de las variables que conforman el clima organización en la alcaldía de Santa Rosa de Cabal, grupo de colaboradores que laboran directamente con la administración municipal de Santa Rosa de Cabal de todos los niveles (Directivos o libre nombramiento, funcionarios de carrera administrativa, obreros y contratistas que permanecen en apoyo a la gestión), siendo un total de 137 personas. Llegando a la conclusión el clima laboral que se percibe al interior de la Administración Municipal de Santa Rosa de Cabal, es de un ambiente moderadamente bueno, con una calificación ni muy alta ni muy baja. Se evidencia la existencia de micro climas por cada Secretaria o área estudiada.



Garza (2010), realizó un estudio denominado: El Clima Organizacional en la Dirección General de Ejecución de sanciones de la secretaria de seguridad pública en Tamaulipas, para optar el grado académico de Maestro en Dirección Empresarial por la Universidad de Autónoma de Tamaulipas de México, corresponde a una investigación de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, transversal, con diseño no experimental, se trabajó con una muestra de 93 trabajadores de una población de 163 trabajadores y concluyó el Clima Organizacional es un tema de gran importancia en las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para sí alcanzar la productividad, sin perder de vista el recurso humano.

## **1.2 Fundamentación científica técnica o humanística Incentivos Laborales**

Definiciones de Incentivos Laborales

Werther y Davis (2005), señalaron que muchas compañías manejan planes de incentivos por medio de programas de reconocimiento por méritos, en el que los empleados reciben placas conmemorativas, objetos deportivos o decorativos, certificados e incluso días especiales de vacaciones con goce de sueldos. Los incentivos no monetarios son especialmente comunes en los departamentos de ventas al paso que ceden la prioridad a los programas de comisiones y otros similares. Estos incentivos no monetarios son utilizados para alentar esfuerzos adicionales o enfocados a un objetivo específico. Además el autor indica que entre los incentivos no monetarios se cuenta también con los cambios en el puesto o en el entorno laboral, el incremento de la responsabilidad y la autonomía.

Combinación de incentivos económicos y no económicos.

Krajewski y Larry (2003), explicó que es un estímulo que establece u otorga el empleador, con la finalidad de que sus trabajadores ya sean individualmente o como miembros de un equipo, eleven sus niveles de producción en la empresa o mejoren los estándares de desempeño laboral.

Caso (2003), afirmó que los incentivos laborales son positivos por lo tanto es responsabilidad de la empresa que así sea. La obtención de un resultado superior al exigible es voluntaria, por lo que puede ser incentivada y tiene que ser pactada. La responsabilidad de la empresa se resume en conseguir este pacto y poner los medios para su cumplimiento. El resultado es un cifra que corresponde a un determinado nivel de actuación, bien globalmente, según el trabajo desempeñado, o bien fijándose en algunos aspectos concretos del mismo.

Meyers (2004), señaló que la jerarquía de necesidades de Maslow explica mucho respecto a lo que un individuo necesita y quiere de la vida. Es necesario satisfacer primero las necesidades fisiológicas para ocuparse de las necesidades de seguridad, las que a su vez deben quedar satisfechas antes que llegue el afán por las necesidades sociales. Se ha dicho que para los miembros de una organización estos tres niveles inferiores de necesidades son factores de mantenimiento, no motivadores. Deben quedar satisfechos antes de buscar la concentración en las dos categorías superiores de necesidades. Los incentivos estimulan las necesidades del ego de la categoría D, que es el nivel de reconocimiento.

Figuroa y Ramírez (2004), señalaron que los incentivos se ven incluidos en las diversas teorías de motivación de personal. Los incentivos pueden servir para motivar a los empleados pero sólo funcionan si este incentivo satisface las necesidades que tiene el trabajador. Se motiva al empleado si el incentivo que se le ofrece satisface una necesidad y surge otra de mayor jerarquía. De esta forma, el incentivo es de gran ayuda para motivar al personal, pero únicamente si es utilizado eficientemente.

Meyers (2004), señaló que el diseño de los sistemas de incentivos debe iniciarse con una buena lista de metas y propósitos para que todos comprendan por qué se instituyen. Las metas de un sistema de incentivos son las siguientes; Reducir costos, debe ser el primero y el de mayor importancia.

Salomón (2012), señaló que el estudio de los incentivos es tremendamente importante dado que éstos permiten explicar o predecir qué curso de acción tomarán

el mercado o grupo al que le afecta o se le aplica una determinada política económica. Dado que los agentes racionales, siempre y cuando estén informados acerca de su medio, compararán los costos y beneficios de sus acciones (teniendo normalmente una preferencia estricta por aquello que les beneficie), cambiarán éstas de tal forma que maximice su utilidad.

Dessler (2009), afirmó que son retribuciones económicas que se les pagan a los trabajadores cuya producción excede un estándar predeterminado. A finales de 1800 Frederick Taylor popularizó el uso de los incentivos económicos. En esa época ya se utilizaban sistemas primitivos de trabajo a destajo, pero en general eran ineficientes, se pagaba a los trabajadores una tarifa por cada pieza de trabajo que producían según cuotas establecidas de manera informal, con lo que el empleado producía lo suficiente para ganar un salario decente, porque en caso de que produjera más de la tarifa impuesta por parte de los patronos, les reducían el pago por pieza

### **Enfoques de Incentivos Laborales**

#### **Enfoque de Incentivos**

Werther y Davis (2005), define a incentivos laborales, como la motivación deriva del deseo de obtener metas externas valiosas, denominadas incentivos. Se refiere al esfuerzo o atractivo de una meta, mas alla de su capacidad de satisfacer una necesidad. Sin embargo no siempre actuamos por motivación externa sino también por motivación interna.

#### **Enfoque de Excitación**

Krajewski y Larry (2003), define como enfoque de la motivación por excitación sugiere que si los niveles de estimulación y actividades son demasiado bajos, trataremos de aumentarlos buscando estimulación. El nivel óptimo de excitación varía mucho de una persona a otra,

Chiavenato (2014), afirmó que los incentivos no económicos son reconocimientos dados para celebrar un esfuerzo que va más allá de lo que una persona está obligada a hacer, estos reconocimientos.

## **Características de los Incentivos Laborales**

### **Económicos**

García (2007), indicó que los sistemas de compensación o sistemas de pagas e incentivos económicos son uno de los mecanismos más utilizados como estrategia motivacional básica por las organizaciones para remunerar las contribuciones de sus miembros. Para establecer los tipos de sistemas de compensación salario, incentivos y otras prestaciones, los criterios que se utilizan pueden ser el puesto de trabajo, las características de la persona, o su rendimiento.

Sistema de compensaciones basadas en el puesto de trabajo

El sistema y técnica empleadas se denominan *Valoración de puestos* y consiste en el análisis de puestos, que detecta y describe las características de cada uno de ellos a lo largo de un conjunto de dimensiones, como por ejemplo las habilidades, responsabilidad, esfuerzo, condiciones físicas, entre otros; tras el cual se asigna el valor económico a las dimensiones consideradas, según la importancia para la organización y se aplica a cada uno de los puestos para obtener la cuantía total. Al centrarse en las características de los puestos, comparados unos con otros, son independientes del rendimiento del individuo. Por ello a pesar de lo frecuente de su uso puede disminuir la motivación para adquirir nuevas habilidades o para iniciar conductas innovadoras, de manera que no conviene emplearlo como criterio único.

Sistema de compensaciones basado en los méritos.

Se centra en las características de las personas, como aptitudes, habilidades y destrezas y otros aspectos que sean valorados por la organización, como por ejemplo.

Sistema de compensaciones basadas en el rendimiento

Es un programa de premios que se obtienen al relacionar el desempeño con la productividad como por ejemplo comisiones, destajos, horas extras, cantidades de dinero en metálico al final de año, entre otros. Es el sistema más motivante porque es, o es sujeto lo cree, de su propio dominio. Todos estos criterios tienen múltiples variantes y no se suelen utilizar de manera única, sino en combinación.

Werther y Davis (2005), señalaron que los tipos de sistemas de incentivos financieros más comunes son los que se detallan a continuación.

**Basados en unidades**

Estos incentivos tienden a compensar al trabajador por el volumen de su rendimiento, algunas veces puede darse la variante de compensar por el exceso de producción que se haya tenido. En estudios de campo realizados se ha comprobado que el pago de incentivos por unidades producidas no aumenta la productividad a menos que exista un ambiente de competencia.

**Compensación por experiencia y conocimientos**

Chiavenato (2002), indicó que los beneficios monetarios proporcionados en dinero a través de la nómina; generan obligaciones sociales que se derivan de ellos. Prima anual, vacaciones, pensión, complementación de la pensión, aguinaldo, bonificaciones, planes de préstamos, complementación de salarios en las ausencias prolongadas por causa de enfermedad, reembolso o subsidio de medicamentos, entre otros.

**No económicos**

Chiavenato (2002), afirmó que los incentivos no económicos son reconocimientos dados para celebrar un esfuerzo que va más allá de lo que una persona está obligada a hacer, estos reconocimientos pueden ser;

Servicio de restaurante

Asistencia médico-hospitalaria y odontología

Servicio social y consejería

Club o asociación recreativa

Seguro de vida colectivo

Conducción o transporte de la casa a la empresa, y viceversa

Horario móvil de entrada y salida del personal de oficina

Club o agrupación gremial.

### **Teoría de los Incentivos Laborales**

Dessler (2009), señaló que la mayor parte de las empresas utilizan incentivos económicos y no económicos. En una encuesta de 235 gerentes, realizada por investigadores de Northwestern University, las retribuciones más utilizadas para motivar a los empleados eran (de la más a la menos usada).

Reconocimiento del empleado

Certificado de regalo

Eventos especiales

Retribuciones en efectivo

Incentivo por mercancías

Comunicaciones impresas o por correo electrónico

Caso (2003), señaló que los sistemas de incentivos deben reunir ciertas condiciones para que sean eficaces.

Las compensaciones se deben establecer con la intención de estimular a los trabajadores, pero sin que sean forzados a realizar trabajos excesivos ni exponerlos a un accidente. Las remuneraciones deben de ser proporcionales con la capacidad de trabajo y esfuerzo del trabajador, pero siempre con imparcialidad y equidad, evitando favorecer a trabajadores que por incapacidad física u otra razón obtenga mayores ingresos que otro normal que realiza su jornada de trabajo. Deben ser sencillos y eficientes para que sirvan de estímulo para el trabajador deben pagarse las primas sin ningún retraso.

Para la empresa debe de ser de suma importancia buscar cuatro objetivos básicos; equilibrio financiero y motivar, equilibrio interno, equilibrio externo, potenciar e integrar el capital humano con el fin de obtener una ventaja competitiva.

### **Dimensiones de Incentivos**

Werther y Davis (2005):

#### **Económicos:**

**Sueldos:** Un beneficio económico, un punto básico de remuneración, y se presenta por dinero que recibe el empleado por los servicios que presta a la empresa.

**Bonos:** Este se presenta por primas anuales, bonificaciones, complemento de

sueldos, pensiones, planes de préstamos, medicina, y reembolsos de servicios médicos, entre otros.

**Sobre Unidades de Producción:** Los concebidos en base al número de unidades producidas suelen compensar al trabajador por el volumen del rendimiento.

**Por ahorro de tiempo:** Se estima la contribución del trabajador para producir los costos de producción. Este sistema tiene un aspecto muy importante como la calidad del servicio.

**Comisiones:** En los puestos de ventas, el vendedor puede recibir un porcentaje del precio de venta fijado a cada uno de los artículos.

**Por méritos:** Este es el método más difundido, conceder aumentos en atención al mérito del empleado.

**Por equipo:** Por recompensa al trabajo global

Werther y Davis (2005):

**No Económicos:**

Los incentivos no económicos comprenden todas aquellas recompensas o retribuciones que no tienen relación con los salarios y que, sin embargo, levantan la moral del trabajador en grado tal que se hace evidente el aumento en esfuerzo y empeño.

**Asistenciales:** Brindan cierta seguridad al empleador y a sus familiares en casos de imprevistos; asistencia médica, hospitalaria, seguro de accidentes.

**Recreativos:**

Dar condiciones de descanso, diversión, recreación e higiene mental al trabajador y en algunos casos también a sus familiares.

**Adiestramiento:**

Constituye un incentivo muy importante para el trabajador, ya que así la organización le brinda la oportunidad de prepararse de forma más adecuada para sus funciones.

En toda organización es muy importante ya que garantiza el buen desempeño de sus trabajadores.

## **Clima Organizacional**

### **Definiciones de Clima Organizacional**

Garza (2010), señaló que el clima laboral es la valoración de los elementos de la cultura de una empresa en un momento dado por parte de los trabajadores. Es por ello que si sus diversas variables son percibidas negativamente puede crear procesos de estrés. La singular importancia de este enfoque radica en el hecho de que el comportamiento de un empleado no es producto de las condiciones de trabajo existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el empleado de estos factores, por lo tanto está vinculado con la interacción entre características personales y organizacionales.

Toala (2014), indicó que un clima laboral determina la forma en que el empleado percibe su trabajo, su satisfacción, desempeño, su productividad, entre otros. Y tiene las siguientes características siguientes;

Es un concepto molecular y sintético como la personalidad.

Es una configuración particular de variables situacionales.

Tiene una connotación de continuidad no tan permanente como la cultura, y puede cambiar después de una intervención particular.

Está determinado por las características, conductas, aptitudes y expectativas de personas y por las realidades sociológicas y culturales de la organización.

Quijivix (2010) señaló el clima laboral es un proceso continuo de producción y reproducción de las interacciones, un producto cultural que no es objetivo ni subjetivo, sino intersubjetivo. El clima es, pues, una especie de actitud compartida y construida por los individuos y sus interacciones en la organización. El ser humano trabaja para satisfacer sus necesidades económicas, pero también para desarrollo personal, de estas necesidades se originan las motivaciones que facilitan el rendimiento, es por ello que la percepción está determinada por las características individuales. Cultura, experiencia, expectativas, entre otras.



Vargas (2010), señaló que la primera definición de El clima organizacional es también la medida receptiva de los atributos organizaciones. Es el estado relativamente duradero del ambiente interno de una organización y el cual es experimentado por los miembros de esta, influencia en el comportamiento de quienes lo conforman y puede ser descrito en términos de percepciones de un cierto de grupo de características de la organización”

Pérez y Rivera (2015), mencionó que el Clima Organizacional es difícil de definir con precisión. Es más bien algo que se siente, porque está compuesto por fuerzas que no son todas comprensibles; el CO es el ambiente psicológico resultante de los comportamientos, los modelos de gestión y las políticas empresariales, y se reflejan en las relaciones interpersonales.

Satey de León (2014), mencionó en su tesis que el clima es un elemento fundamental de las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.

Martínez (2013) señaló que el CO es el que determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc.

García (2007), dijo que a una percepción común o una reacción común de individuos ante una situación. Por eso puede haber un clima de satisfacción, resistencia, participación o salubridad de acuerdo a la motivación.

Saccsa (2010), dijo que el clima de una organización puede ser sentido por un individuo sin que esté consciente del papel y la existencia de los factores que lo componen; de esta forma resulta difícil medir el clima, porque no se sabe bien si empleado lo evalúa en función de sus opiniones personales o de las características verdaderas de la organización.

Salomón (2012), indicó que los Incentivos laborales están vinculada con el clima organizacional. Este incluye todos los elementos que existen en el entorno laboral y a través de los cuales un trabajador puede percatarse claramente de la realidad en la que está inmersa la organización. El comportamiento de un trabajador posee una estrecha relación con el logro de su satisfacción laboral.

Compromiso o engagement.

Llaneza (2009), indicó que el compromiso, resulta cada vez más un elemento clave en la gestión de recursos humanos. El engagement es un concepto que generalmente se considera como la dirección de un esfuerzo voluntario, esto es, cuando los trabajadores tienen oportunidades, actúan de una forma que va más allá de los intereses de su organización. Puede ser entendido también como implicación o lo que la persona invierte en su trabajo o en su organización. Un trabajador comprometido es una persona que está totalmente implicada en, y entusiasmada con, su trabajo. Las experiencias positivas tienen que ver con el sentimiento que uno percibe de ser considerado y apoyado en el trabajo, la percepción de justicia en los procedimientos, y los sentimientos de importancia personal.

Martínez (2013), señaló que actitud es la disposición de un individuo a comportarse de una determinada manera según las características de su personalidad. La actitud laboral, es la predisposición individual en el trabajo, condicionada por un conjunto de elementos que pueden ser innatos, internos, externos ó adquiridos del trabajador. Pueden existir actitudes laborales positivas o negativas, ocasionadas por factores internos como ajenos a la organización. Define actitudes como: enunciados o juicios de evaluación respecto a los objetos, las personas o los eventos y tienen tres componentes: cognoscitivo, afectivo y comportamental.

## **Enfoques sobre clima organizacional**

### **Enfoque estructuralista**

Forehand y Gilmer (1964) define al clima organizacional como el conjunto de características estables que explican una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas que la conforman.

### **Enfoque subjetivo**

Halpin y Croft,(1963) menciona que el clima organizacional es la opinión que los empleados se forma de la organización.

### **Enfoque mixto**

Litwin y Stringer (1968) El clima organizacional son los efectos observados de sistema formal, con el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización.

## **Características del clima organizacional**

Según Rodríguez (2004) Las variables que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente laboral. El clima de una organización tiene una cierta duración, a pesar de experimentar cambios por situaciones circunstanciales, esto significa que se puede contar con una cierta permanencia en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, pero esta estabilidad puede sufrir alteraciones de importancias nacidas de decisiones que afecten en forma relevante el acontecer organizacional. Una situación de conflicto no resuelto, por ejemplo, puede agravar el clima organizacional por un tiempo comparativamente extenso. El clima

organizacional tiene un fuerte impacto sobre el comportamiento de los miembros de una empresa. Un adecuado clima va a traer como resultado una mejor disposición de las personas a participar activa y eficientemente en el desempeño de sus labores. Un clima malo, por otra parte, hará enormemente difícil el manejo de la organización y la coordinación de las labores. El clima organizacional afecta el grado de responsabilidad e identificación de los trabajadores de la organización con esta. Una organización con un buen clima tiene una alta posibilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus trabajadores, por otra parte, si una organización cuyo clima es deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación. Las organizaciones que se quejan porque sus miembros “no tiene la camiseta puesta”, normalmente tiene un muy mal clima organizacional. El clima organizacional llega a ser afectado por los comportamientos y actitudes de los trabajadores de la organización y, a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes. En otras palabras, un trabajador puede ver como el clima de su organización es ameno y sin darse cuenta contribuir con su propio comportamiento a que este clima sea agradable; en el caso inverso frecuentemente sucede que personas pertenecientes a una organización hacen amargas criticas al clima de sus organizaciones, sin ver que con sus actitudes negativas están estableciendo este clima de insatisfacción y descontento.

El clima de una organización será afectado por diferentes variables estructurales, tales como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos. Estas variables a su vez pueden ser afectadas por el clima. Podemos mencionar que el ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral. Algo semejante podríamos asegurar que ocurriría con la insatisfacción laboral.

### **Tipos de clima organizacional.**

Likert (1967) mantuvo que en la percepción del clima de una organización influyen variables tales como la estructura de la organización y su administración, las reglas y las normas, como la toma de decisiones, etc. Estas son variables causales, otro grupo de variables son las intervinientes y en ellas se incluyen las motivaciones, las actitudes, la comunicación, y finalmente, Likert indica que las variables finales son dependientes de las dos anteriores y se refieren a los resultados obtenidos por la organización. Estos

tres tipos de variables influyen en la percepción del clima organizacional por parte de los miembros de una organización. (Rodríguez, 2004)

A partir de diferentes configuraciones de variables, Likert tipifica cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada uno de ellos cuenta con su clima particular.

(Rodríguez, 2004)

A partir de diferentes configuraciones de variables, Likert tipifica cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada uno de ellos cuenta con su clima particular. (Rodríguez, 2004)

Sistema I: autoritario.

(Rodríguez, 2004)

Este tipo de sistema se identifica por la desconfianza. Las decisiones son adoptadas en la cima de la organización y desde allí se difunden siguiendo una línea altamente burocratizada de conducto regular. Los procesos de control se encuentran también concentrados y formalizados, el clima en este tipo de sistema organizacional es de desconfianza, temor e inseguridad generalizados.

Sistema II: paternalista.

(Rodríguez, 2004)

En esta categoría organizacional las decisiones siguen siendo adoptadas en los escalones superiores de la organización, también se centraliza el control, pero en él hay una mayor delegación que en el caso del sistema I. El tipo de relaciones característico de este sistema es paternalista, con autoridades que tienen todo el poder, pero conceden ciertas facilidades a sus subordinados, enmarcadas dentro de límites de relativa flexibilidad. El clima de este tipo de sistema organizacional se basa en relaciones de confianza condescendiente desde la cima hacia la base y de dependencia desde la base hacia la cúspide jerárquica. Para los subordinados, el clima parece ser aceptable y estructurado y sus necesidades sociales parecen estar cubiertas, en la medida que se respeten las reglas del juego establecidas en la cumbre.

Sistema III:

(Rodríguez, 2004)

Consultivo. Es un sistema organizacional en que existe un mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones. Se mantiene un sistema jerárquico,

pero las decisiones específicas son adoptadas por los escalones medio e inferiores. También el control es delegado a escalones inferiores. El clima de esta organización se basa en la confianza y hay niveles altos de compromiso.

Sistema IV:

(Rodríguez, 2004)

Participativo. Este sistema se caracteriza porque el proceso de toma de decisiones no se encuentra concentrado, sino distribuido en diferentes lugares de la organización, la comunicación es vertical como horizontal generándose una participación grupal. El clima de este tipo de organización es de confianza y se logra altos niveles de compromiso de los trabajadores, con la organización y sus objetivos. Las relaciones entre la dirección y los trabajadores son buenas y reina la confianza en los diferentes sectores de la organización.

### **Dimensiones del Clima Organizacional**

Para llevar a cabo un diagnóstico de clima organizacional es conveniente conocer las diversas dimensiones que han sido investigadas por estudiosos interesados en definir los elementos que afectan el ambiente de las organizaciones.

Según Garza Puente (2010), en su investigación define 16 dimensiones:

**Autonomía:** Capacidad de una persona de tomar decisiones sin intervención ajena.

**Trabajo en equipo:** es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya compañerismo. Puede dar muy buenos resultados, ya que normalmente genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas

**Apoyo:** es un término que describe la cooperación, la reciprocidad, y el trabajo en equipo, y que conlleva o implica un beneficio mutuo.

**Comunicación:** es la actividad consciente en intercambiar información entre dos o más participantes con el fin de transmitir o recibir significados a través de un sistema compartido de signos y normas semánticas. Los pasos básicos de la comunicación son la formación de una intención de comunicar, la composición del mensaje, la codificación del mensaje, la transmisión de la señal, la recepción de la señal, la

decodificación del mensaje y finalmente, la interpretación del mensaje por parte de un receptor.

**Presión:** Es una sensación psíquica, lo que no quiere decir que no tenga existencia real. Presión es la acción y el efecto de apretar o comprimir. Psicológicamente es una tensión de opuestos que fuerza una reacción en un momento de definición.

**Reconocimiento:** Es la acción de distinguir a una cosa, una persona o una institución entre las demás como consecuencia de sus características y rasgos

**Equidad:** Consiste en dar a cada uno lo que se merece en función de sus méritos o condiciones.

**Innovación:** Es un cambio que introduce novedades. Además, en el uso coloquial y general, el concepto se utiliza de manera específica en el sentido de nuevas.

**Percepción de la Organización:** Acto de la percepción que la institución proyecta su atención en las personas, hacia determinadas características.

**Motivación Intrínseca:** Cuando el individuo realiza una actividad por el simple placer de realizarla sin que nadie de manera obvia le de algún incentivo externo.

**Sueldos y Salarios:** Es la suma dinero y otros pagos en especie que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado

**Promoción y carrera:** Ascenso profesional en la labor que realiza.

**Capacitación y Desarrollo:** Proceso educativo a corto plazo el cual utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado.

**Ambiente físico y cultural:** Lugar o espacio, que se usan para determinadas actividades.

**Visión:** Percibir el futuro de su empresa o institución a largo plazo, proyectándose en el tiempo.

**Satisfacción General:** Actitud de la persona, que denota que ha cumplido sus objetivos, también es un estado del cerebro producido por una mayor o menor optimización de la retroalimentación cerebral, en donde las diferentes regiones compensan su potencial energético, dando la sensación de plenitud e inapetencia extrema.

## **Medición del clima organizacional**

Montalbán (2003) indicó que, aunque en condiciones normales suele ser suficiente con una evaluación más o menos intuitiva e informal del clima organizacional, cuando se llega a evidenciar problemas significativos es conveniente hacer un estudio profesional del clima organizacional. Para poder realizarlo, es recomendable recurrir a especialistas que diseñen la mejor manera para atender dicha necesidad con los recursos económicos disponibles. Las dos técnicas principales que se suelen utilizar son los grupos de conversación focalizada (Focus Groups) y las encuestas de clima. Ambas técnicas deben ser aplicadas por expertos.

### **1.3 Justificación**

#### **Justificación Teórica:**

La variable se sustenta debido a que los resultados de la presente investigación nos ayuda a definir la correlación que existe entre la variable (1) y la variable (2) y a partir de ello la institución tomara las acciones necesarias.

#### **Justificación Social**

Esta investigación permitió conocer el problema social de los trabajadores, con respecto a estas dos variables mencionadas en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac. Los resultados sirven como base para otros trabajos de investigación.

#### **Justificación Metodológica**

El desarrollo de la presente investigación aporta con dos instrumentos validados para que pueda ser utilizado en otras investigaciones.



## **1.4 Problema**

### **1.4.1 Realidad problemática**

A nivel Internacional, Satey (2014), indicó que el clima organizacional institucional se ha convertido en un factor importante, ya que a través del mismo se puede mantener un desempeño laboral óptimo y a la vez alcanzar una eficiencia y eficacia tanto de forma individual como grupal. A nivel de país cada día se está dando mayor importancia hacia este tema ya que las organizaciones dependen de este factor fundamental llamado personas.

Vargas (2010) señaló en su trabajo: Propuesta de Mejoramiento del Clima Laboral de la Alcaldía de Santa Rosa de Cabal. (Tesis de Postgrado). Universidad Tecnológica de Pereira. Colombia. Toda organización ira desarrollándose al progreso de acuerdo a la mejora del Clima Laboral, para ello es necesario de capacitaciones al personal.

A nivel nacional, Crespín (2012), indicó que la Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao no reúne las condiciones necesarias de satisfacción laboral, debido a las restricciones de incentivos de parte de las autoridades. Existe un bajo rendimiento de los trabajadores debido a no tener incentivos laborales que incidan en el clima organizacional,

Saccca (2010), realizó una investigación en su tesis: Relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres, para optar el Grado Académico de Magister en Gestión de la Educación por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, llega a la conclusión: Del Contraste de la Hipótesis General, se obtuvo un Valor  $p = 0.000 < 0.05$ , por lo que podemos afirmar, que existe relación entre el Desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres. La Correlación Conjunta arroja 0.768, que caracteriza a un Clima Institucional de bueno.

A nivel local, Según una encuesta realizada a 15 trabajadores de la Municipalidad de Pachacamac, se pudo determinar que existe una disconformidad con los Incentivos laborales y Clima Organizacional, 70% disconformidad, con los jefes de las áreas, 80 % disconformidad con los sueldos, 60% disconformidad con la labor que realizan, esto hace que no realicen una labor eficiente. (Mayo 2016)

En un diario local publicado en agosto del 2014, se publicó el malestar de los trabajadores de la Municipalidad de Pachacamac, por lo tanto, esto dificulta que realicen una labor más productiva.

#### **1.4.2 Formulación del problema**

##### **Problema General**

¿Cuál es la relación entre los Incentivos laborales y el Clima organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016?

##### **Problemas Específicos**

¿Cuál es la relación entre los incentivos laborales, en su dimensión económicos y el clima organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016?

¿Cuál es la relación entre los incentivos laborales, en su dimensión no económicos y el clima organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016?

#### **1.5 Hipótesis:**

##### **General**

- La relación que existe entre los incentivos laborales y el clima organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016 es significativa.

## **Específicos**

- La relación que existe entre los incentivos laborales, en su dimensión económicos y el clima organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016 es significativa.
- La relación que existe entre los incentivos laborales, en su dimensión no económicos y el clima organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016 es significativa.

## **1.6 Objetivos**

### **General**

Determinar la relación que existe entre los incentivos laborales y el clima organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016.

### **Específicos**

Evaluar la relación que existe entre los incentivos laborales, en su dimensión económicos y el clima organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016.

Evaluar la relación que existe entre los incentivos laborales, en su dimensión no económicos y el clima organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016.

## **II. MARCO METODOLÓGICO**

## **2.1 Variables**

Incentivos Laborales

Clima Organizacional

Definición Conceptual

Variable Incentivos Laborales

Krajewski y Larry (2003), explicó que es un estímulo que establece u otorga el empleador, con la finalidad de que sus trabajadores ya sean individualmente o como miembros de un equipo, eleven sus niveles de producción en la empresa o mejoren los estándares de desempeño laboral.

Variable Clima Organizacional

Garza (2010), señaló que el clima laboral es la valoración de los elementos de la cultura de una empresa en un momento dado por parte de los trabajadores. Es por ello que si sus diversas variables son percibidas negativamente puede crear procesos de estrés. La singular importancia de este enfoque radica en el hecho de que el comportamiento de un empleado no es producto de las condiciones de trabajo existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el empleado de estos factores, por lo tanto está vinculado con la interacción entre características personales y organizacionales.

Definición Operacional

La variable Incentivos Laborales fue medida a través de un cuestionario de 30 items , adaptado de Werther y Davis (2005)

La variable Clima Organizacional fue medida a través de un cuestionario de 72 items, adaptado de Garza (2010)

## 2.2 Operacionalización de Variables

Tabla 1

*Matriz de operacionalización de la variable Incentivos Laborales*

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
Económicos	Sueldos	1- 4	Totalmente	Malo (30-50) Regular (10-30) Bueno (0 -10)
	Bonos	5 - 9	En desacuerdo=1	
	Sobre Unidades de Producción		En desacuerdo=2	
	Por Ahorro de tiempo	10-13	Más o menos =3 De acuerdo=4	
No económicos	Comisiones	14 -20	Totalmente de acuerdo = 5	Malo (30-50) Regular (10-30) Bueno (0 -10)
	Por méritos			
	Por equipo			
No económicos	Asistenciales	21 - 30		Malo (30-50) Regular (10-30) Bueno (0 -10)
	Recreativos			
	Adiestramiento			
Total Variable		30		

Nota: Creado de Werther y Davis (2005)

Tabla 2

*Matriz de Operacionalización de la variable Clima Organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Autonomía	Ejecución de trabajo Estándares de trabajo Eficiencia de trabajo	1- 4	Totalmente En desacuerdo=1 En desacuerdo=2 Más o menos =3	Saludable (30-50) Por mejorar (10-30) No saludable (0 -10)
Trabajo en equipo	Confianza en los compañeros Institución y trabajo	5- 8	De acuerdo=4 Totalmente de acuerdo = 5	
Apoyo	Motivación Respeto Institución y empresa Compromiso	9 -12 13 - 18		
Comunicación	Exceso de trabajo Estrés	19 - 23		
Presión				
Reconocimiento	Reconocimiento Rendimiento	24 - 28		
Equidad	Trato justo	29 - 32		
Innovación	Métodos	33 - 36		Saludable (30-50) Por mejorar (10-30) No saludable (0 -10)
Percepción	Trabajo en la Institución  Trabajo interesante	37 - 40  41 - 44		

Motivación				
Intrínseca	Prestaciones Promociones	45 - 48		
Sueldos y Salarios			Totalmente En desacuerdo=	Saludable (30-50) Por mejorar (10-30) No saludable (0 -10)
Promoción y Carrera	Oportunidades Logros	49 - 52	1 En desacuerdo=	
Capacitación y desarrollo	Necesidades Adiestramiento	53 - 57	2 Más o menos =3 De acuerdo=4	
Ambiente Físico y Cultural	Espacio Condiciones	58 - 62	Totalmente de acuerdo = 5	
Visión	Planeación Objetivos	63 - 67		
Satisfacción General	Resultados Desarrollo	68 - 72		
<b>Total de variable</b>		<b>72</b>		

---

Adaptado de Garza Puente (2010)



### **2.3 Metodología**

El método que estamos utilizando en nuestra tesis es el método hipotético deductivo en su enfoque. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. (Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, 2010, p.161)

### **2.4 Tipo de Estudio**

Nuestro estudio es de tipo no experimental, debido a que no existe ninguna manipulación de variables.

(Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, 2010, p.82)

Según su nivel fue de tipo descriptivo correlacional, ya que su finalidad fue conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

(Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, 2010, p.85)

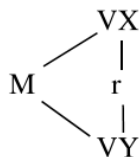
Según su alcance temporal fue transversal, debido que se recolecto datos de un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

(Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, 2010, p.151)

### **2.5 Diseño**

Se utilizan cuando se quiere establecer el grado de correlación entre una variable (Y) y una variable (X).

(Ñaupás, Mejía, Novoa y Villagómez, 2011 p. 43)



Donde:

M = Muestra

VX= Medición de la variable X; VY = Medición de la variable Y

r = Correlación entre VX y VY

## 2.6 Población, muestra y muestreo

**Población:** Nuestra población fue de 170 personas entre empleados y colaboradores, debido a que cumplen una labor similar en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, se trabajó específicamente en el la Subgerencia de Ecología y Medio Ambiente. Solo para fines académicos usamos la denominación de Gerencia de Medio Ambiente.

Un aspecto importante, es mencionar que para realizar la investigación tuvimos muchos obstáculos que superar como, los trámites administrativos que no tenían respuesta, para realizar las encuestas, pero las que finalmente se lograron.

**Muestra:** En el presente: Proyecto de Investigación, tomamos una muestra de 60 personas de una población de 170.

*Tabla 3 Población de estudio y muestra*

<i>Población</i>	<i>170</i>
<i>Muestra</i>	<i>60</i>

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subgrupo de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. Todas las muestras -bajo el enfoque cuantitativo- deben ser representativas; por tanto, el uso de este término resulta por demás inútil.

#### **Muestreo:**

En la presente Investigación, se usó el Muestreo Aleatorio Simple. Es el muestreo más sencillo para obtener una muestra al azar, en forma randomizada o aleatoria el procedimiento es el siguiente:

Elaborar una relación de todas las personas de la muestra, codificadas con números aleatorios.

**Escribir los números aleatorios en pequeños pedazos de papel e introducirlas en una caja o tómbola, tipo rifa.**

**Remover la caja o tómbola, para garantizar la misma probabilidad de salir seleccionado**

**Se toma nota de los números aleatorios extraídos hasta alcanzar el número de la muestra.**

Uculmana y Lanchipa (2000), Señalo que la correlación varían de -1.0, correlación negativa perfecta, a +1.0, correlación positiva perfecta.

## **2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Ficha técnica de la variable Incentivos Laborales

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Autor: Elaboración propia

Año: 2016

Objetivo: Determinar el nivel de Incentivos Laborales.

Contenido: 30 ítems

Escala: malo, bueno, regular

Validez:

Tabla 4

*Validadores de la variable Incentivos Laborales*

<i>Apellidos y Nombres</i>	<i>Resultado</i>
<i>Dr. Alejandro Efraín</i>	<i>Existe Suficiencia</i>
<i>Gómez Briceño</i>	

Confiabilidad

Tabla 5

*Confiabilidad del instrumento para medir el Incentivos Laborales*

**Estadísticas de Fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N° Elementos
,721	30

Ficha técnica de la variable Clima Organizacional

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Autor: Garza Puente, Diana (2010)

Año: 2010

Objetivo: Determinar el nivel del Clima Organizacional

Contenido: 72 ítems

Escala: no saludable, saludable y por mejorar

Validez

Tabla 6

*Validadores de la variable Clima Organizacional*

<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>Resultado</b>
Dr. Alejandro Efraín Gómez Briceño	Existe Suficiencia

Confiabilidad

Tabla 7

*Confiabilidad del instrumento para medir el Clima Organizacional*

**Estadísticas de Fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Nº Elementos
,832	72

## 2.8 Métodos de análisis de datos

Para nuestro estudio el cual es de carácter correlacional se analizará los datos de manera descriptiva e inferencial así mismo el método de análisis es no paramétrico por lo cual se utilizó el coeficiente de correlación Rho de spearman ya que nuestras variables son ordinales; se utilizó frecuencias y porcentajes. La fórmula de coeficiente de correlación spearman es la siguiente:

### Rho de Spearman

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

$d_i = U_i - V_i$  (la diferencia entre los rangos u órdenes de las variables X e Y)

$U_i$  = orden asignado a la primera variable X  
 $V_i$  = orden asignado a la segunda variable Y  
 $N$  = número de pares de valores ordenados  
 $\sum s_i^2$  = Sumatoria de varianzas  
 $S_T^2$  = Varianza total

Tabla 8

*Escala de Interpretación para la Correlación de Spearman*

Correlación	Interpretación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: (Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, 2010)

### **III. RESULTADOS**

### 3.1 Descripción

De la hipótesis general (H1); Hallazgos acerca de la relación entre las variables Incentivos Laborales y el Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Pachacamac, 2016

Tabla 9

*Incentivos Laborales y el Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Pachacamac, 2016*

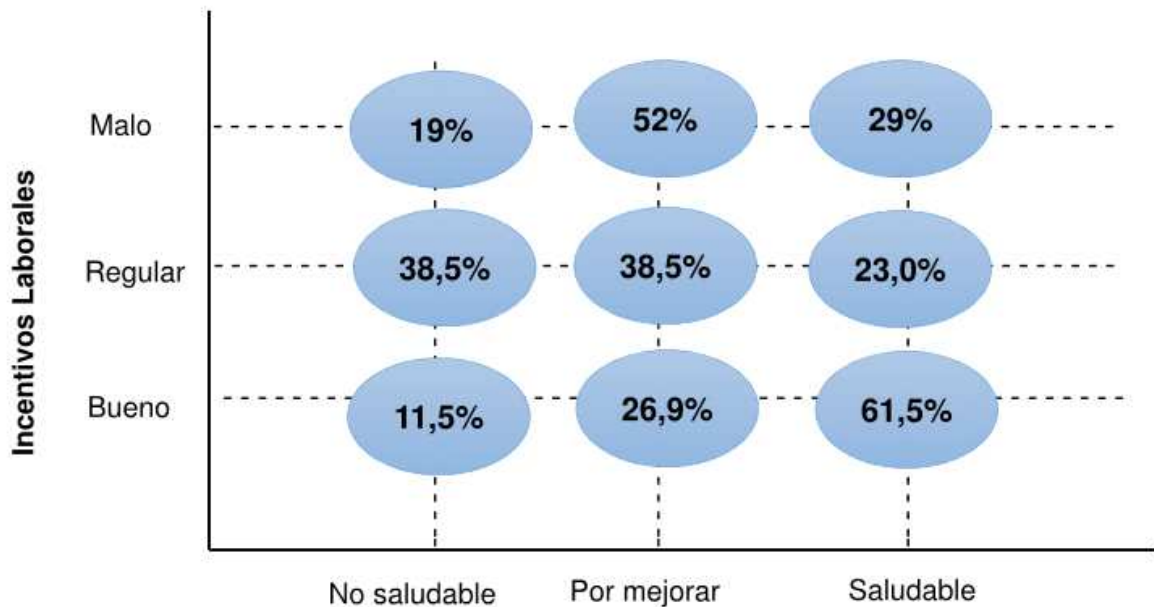
			CLIMA_ORGANIZACIONAL			
			no saludable	por mejorar	saludable	Total
INCENTIVOS_LABORALES	Malo	Recuento	4	11	6	21
		% dentro de INCENTIVOS_LABORALES	19,0%	52,4%	28,6%	100,0%
	Regular	Recuento	5	5	3	13
		% dentro de INCENTIVOS_LABORALES	38,5%	38,5%	23,0%	100,0%
	Bueno	Recuento	3	7	16	26
		% dentro de INCENTIVOS_LABORALES	11,5%	26,9%	61,5%	100,0%
Total	Recuento	12	23	25	60	
	% dentro de INCENTIVOS_LABORALES	20,0%	38,3%	41,6%	100,0%	

Chi cuadrado de Pearson = 27.473      g.l. = 4      P<0.05

Correlación de spearman = 0.602 \*\*\* Interpretación:

De la tabla 9 inferimos que los Incentivos Laborales y el Clima Organizacional se vinculan en los trabajadores de la Municipalidad de Pachacamac, 2016, según la prueba Chi cuadrado de independencia: \*\*\* P<0.05; asimismo de acuerdo a la correlación encontrada de Spearman = 0.602 existe una correlación positiva media entre ambas variables. Se observó que de 26 trabajadores que indican que los incentivos laborales es bueno, el (23%) 3 se encuentra saludable y con Incentivos laborales regular y existen según los resultados de la evaluación 16 personas muy saludables y con Incentivo Laboral bueno.





#### Clima Organizacional

*Figura 1* Incentivos Laborales y Clima Organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016

Interpretación:

En la *figura 1* se puede observar que un 61,5% siente un Clima Organizacional saludable, debido, y con un Incentivo laboral bueno, a diferencia de 52%, con Incentivos laborales en el nivel malo, pero que tiene fe en que el Clima Organizacional esta por mejorar, con ello podemos inferir que si los Incentivos Laborales son buenos y de alguna manera influye en el Clima Organizacional.

De la hipótesis específica (H2); Hallazgos acerca de la relación entre la variable Incentivos Laborales en su dimensión económicos y la variable Clima Organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016

Tabla 10

*Incentivos Laborales en su dimensión económicos y la variable Clima Organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016*

			CLIMA_ORGANIZACIONAL			
			no saludable	por mejorar	saludable	Total
incentivos_economicos	malo	Recuento	3	9	6	18
		% dentro de incentivos_economicos	16,7%	50,0%	33,3%	100,0%
	regular	Recuento	5	6	9	20
		% dentro de incentivos_economicos	25,0%	30,0%	45,0%	100,0%
	bueno	Recuento	4	8	10	22
		% dentro de incentivos_economicos	18,2%	36,4%	45,5%	100,0%
Total	Recuento	12	23	25	60	
	% dentro de incentivos_economicos	20,0%	38,3%	41,7%	100,0%	

Chi cuadrado de Pearson = 31.653 g.l. = 4 P<0.05

Correlación de spearman = 0.901\*\*\*

Interpretación:

De la tabla 10 podemos observar que, si existe una vinculación entre variables Incentivos Laborales en su dimensión económicos y el Clima Organizacional se vinculan en los trabajadores de la Municipalidad de Pachacamac, 2016, según la prueba Chi cuadrado de independencia: \*\*\* P<0.05; asimismo de acuerdo a la correlación encontrada de Spearman = 0.901 existe una correlación positiva entre ambas variables. Se observa a 6 trabajadores que representan al 30,0% que nos infiere incentivo económico regular, clima organizacional por mejorar. Y 10 personas se encuentran en el nivel de bueno en incentivos económicos y clima organizacional saludable.



*Figura 2* Incentivos Laborales en su dimensión económicos y Clima Organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016

Interpretación:

En la *figura 2* se puede observar que los Incentivos Laborales en su dimensión económicos 33,3% considera en el nivel malo, pero tiene un Clima Organizacional saludable, de ello se puede decir, que a este grupo de personas no le afecta los Incentivos laborales en su dimensión económicos, por otra parte un 45,5% nos dice que a mayor Incentivos laborales en su dimensión económicos, existe un clima saludable para ellos.

De la hipótesis específica (H3); Hallazgos acerca de la relación entre la variable Incentivos Laborales en su dimensión no económicos y la variable Clima Organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016

Tabla 11

*Incentivos Laborales en su dimensión no económicos y la variable Clima Organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016*

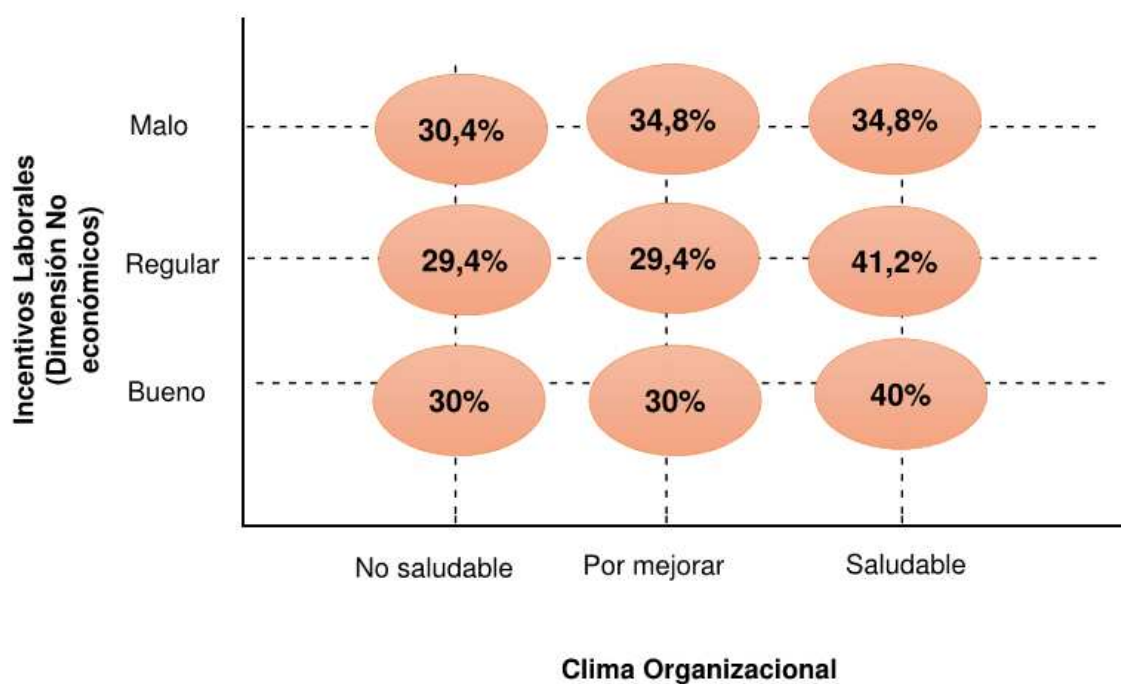
			CLIMA_ORGANIZACIONAL			
			no saludable	por mejorar	Saludable	Total
incentivos_no_economicos	Malo	Recuento	7	8	8	23
		% dentro de incentivos_no_economicos	30,4%	34,8%	34,8%	100,0%
	regular	Recuento	5	5	7	17
		% dentro de incentivos_no_economicos	29,4%	29,4%	41,2%	100,0%
	bueno	Recuento	6	6	8	20
		% dentro de incentivos_no_economicos	30,0%	30,0%	40,0%	100,0%
Total	Recuento	18	19	23	60	
	% dentro de incentivos_no_economicos	30,0%	31,7%	38,3%	100,0%	

Chi cuadrado de Pearson = 30.271 g.l. = 4 P<0.05

Correlación de spearman = 0.431\*\*\*

Interpretación:

De la tabla 11 podemos observar que, si existe una vinculación entre variables Incentivos Laborales en su dimensión no económicos y el Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Pachacamac, 2016, según la prueba Chi cuadrado de independencia: \*\*\* P<0.05; asimismo de acuerdo a la correlación encontrada de Spearman = 0.431 existe una correlación positiva entre ambas variables. También se observa a 7 personas que representan el 30,4% que infiere que la dimensión no económica, en el nivel malo se relaciona con un clima organizacional, no saludable.



*Figura 3* Incentivos Laborales en su dimensión no económicos y Clima Organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016

Interpretación:

En la *figura 3* se puede observar que los Incentivos Laborales en su dimensión no económicos 30,4% se encuentra en el nivel malo y tiene un Clima Organizacional no saludable, de ello se puede decir, que a este grupo de personas dependen en gran medida de Incentivos laborales en su dimensión no económicos, para sentirse bien. Por otra parte tenemos un 40 % con incentivos laborales en su dimensión no económicos, en un nivel bueno, y un clima organizacional saludable.

### 3.2 Prueba de hipótesis

#### **De la Hipótesis General (H1)**

Prueba de hipótesis de la relación significativa entre los Incentivos Laborales y Clima Organizacional en la gerencia de medio ambiente de la municipalidad de Pachacamac.

#### 1) Planteamiento de las hipótesis

$H_0$  : No Existe relación significativa entre los Incentivos Laborales y Clima Organizacional en la gerencia de medio ambiente de la municipalidad de Pachacamac 2016.

$H_1$ : Existe relación significativa entre los Incentivos Laborales y Clima Organizacional en la gerencia de medio ambiente de la municipalidad de Pachacamac 2016.

#### 2) Selección del nivel de significancia

Se trabajó con un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

La hipótesis alterna es de dos colas.

#### 3) Determinación del estadígrafo de prueba

Tabla 12

#### *Coefficiente de correlación (H1)*

Coeficiente de correlación	Clima Organizacional
Rho de Spearman	
Incentivos Laborales	0,606
(Sig. bilateral)	,000

Se aplicó el coeficiente de correlación rho de Spearman para identificar la correlación entre las dos variables cualitativas habiéndose, obteniéndose 0,606

#### 4) Formulación de la regla de decisión

Si  $p < \alpha \implies$  Rechazar  $H_0$

5) Decisión: Como  $p = 0,000 < \alpha = 0,05 \implies$  Rechazar la  $H_0$

Por tanto, existe relación significativa entre las variables Incentivos Laborales y Clima Organizacional en la gerencia de medio ambiente de la municipalidad de Pachacamac, 2016

### De la Hipótesis Específica

**(H2)** Prueba de hipótesis de la relación significativa entre los Incentivos Laborales en su dimensión económicos y Clima Organizacional en la gerencia de medio ambiente de la municipalidad de Pachacamac.

1) Planteamiento de las hipótesis

$H_0$  : No existe relación significativa entre los Incentivos Laborales en su dimensión económicos en la gerencia de medio ambiente de la municipalidad de Pachacamac 2016.

$H_1$ : Existe relación significativa entre los Incentivos Laborales en su dimensión económicos en la gerencia de medio ambiente de la municipalidad de Pachacamac 2016.

2) Se seleccionó el nivel de significancia

Se trabajó con un nivel de significancia  $\alpha = 0.01$

La hipótesis alterna es de dos colas.

3) Determinación del estadígrafo de prueba

Tabla 13

*Coefficiente de correlación (H2)*

Coeficiente de correlación	Clima Organizacional	
Rho de Spearman	Incentivos Laborales	
	(Dimensión Económicos)	0,917
	(Sig. bilateral)	,000

Se aplicó el coeficiente de correlación rho de Spearman para identificar la correlación entre las dos variables cualitativas que no cumplen los supuestos para la aplicación de estadística no paramétrica obteniéndose 0.917

4) Formulación de la regla de decisión. Si  $p < \alpha$  Rechazar  $H_0$

5) Decisión:

Como  $p = 0,000 < \alpha = 0,05$  Rechazar  $H_0$

Por tanto, existe relación significativa entre las variables Incentivos Laborales en su dimensión económicos en la gerencia de medio ambiente de la municipalidad de Pachacamac, 2016.

### De la Hipótesis Específica

**(H3)** Prueba de hipótesis de la relación significativa entre los Incentivos Laborales en su dimensión no económicos y Clima Organizacional en la gerencia de medio ambiente de la municipalidad de Pachacamac.

1) Planteamiento de las hipótesis

$H_0$  : No existe relación significativa entre los Incentivos Laborales en su dimensión no económicos en la gerencia de medio ambiente de la municipalidad de Pachacamac 2016.

$H_1$ : Existe relación significativa entre los Incentivos Laborales en su dimensión no económicos en la gerencia de medio ambiente de la municipalidad de Pachacamac 2016.

2) Se seleccionó el nivel de significancia

Se trabajó con un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  La hipótesis alterna es de dos colas.

3) Determinación del estadígrafo de prueba

Tabla 14

*Coefficiente de correlación (H3)*

Coeficiente de correlación	Clima Organizacional	
Rho de Spearman	Incentivos Laborales.	
		0,435
	(Dimensión No económicos)	,000
	(Sig. bilateral)	

Se aplicó el coeficiente de correlación rho de Spearman para identificar la correlación entre las dos variables cualitativas que no cumplen los supuestos para la aplicación de estadística no paramétrica obteniéndose 0,435

4) Formulación de la regla de decisión. Si  $p < \alpha$  Rechazar  $H_0$

5) Decisión:

Como  $p = 0,000 < \alpha = 0,05$  Rechazar  $H_0$

Por tanto, existe relación significativa entre las variables Incentivos Laborales en su dimensión no económicos en la gerencia de medio ambiente de la municipalidad de Pachacamac, 2016



## **IV. DISCUSIÓN**

Según el análisis, de las tres hipótesis formuladas, dos tuvieron correlación en el nivel muy bueno, mientras en una se obtuvo correlación moderada. En cuanto a las 3 hipótesis descriptivas, ambas fueron probadas señalando que el nivel de Incentivos Laborales sobre dimensiones económicas y no económicas en los trabajadores del área de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, se ubica por debajo del nivel bueno. A continuación detalló la discusión de los resultados de las tres hipótesis planteadas:

1. Con respecto a la primera hipótesis planteada H1, los resultados muestran que la correlación entre los Incentivos Laborales y el Clima Organizacional es buena, debido a que el coeficiente de correlación es de 0.606. Estos hallazgos significan que las medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal. Para proceder a su uso los individuos u objetos de la muestra se ordenan por rangos o jerarquías, luego de lo cual se aplica uno u otro coeficiente. Ambos varían de -1.0, correlación negativa perfecta, a +1.0, correlación positiva perfecta, en la hipótesis general tuvo un coeficiente de correlación 0.606 por lo tanto correlación positiva considerable, de acuerdo a lo señalado por Uculmana, C. & Lanchipa, A. (2000). También; Chiavenato (2014), señaló que los incentivos no económicos son reconocimientos dados para celebrar un esfuerzo que va más allá de lo que una persona está obligada a hacer, estos reconocimientos, lo que se vio reflejado en mi trabajo de investigación al existir una correlación buena, de las variables en estudio.
2. En relación a hipótesis H2, los resultados permitieron determinar que los Incentivos laborales en su dimensión económica, para un grupo de personas en un 33,3% consideraron en el nivel malo, pero tiene un Clima Organizacional saludable, de ello se puede decir, que a este grupo de personas no le afecta los Incentivos laborales en su dimensión económica, por otra parte un 45,5% nos infiere que tienen un clima organizacional saludable, y a la vez incentivos laborales en su dimensión económica, en un nivel bueno, con lo que se comparte lo señalado por Werther y Davis (2005), que menciono que

compañías tienen planes de incentivos no monetarios por medio de programas de reconocimiento por méritos, en el que los empleados, reciben placas conmemorativas, objetos deportivos o decorativos, certificados e incluso días especiales de vacaciones con goce de sueldos. Estos incentivos no monetarios son utilizados para alentar esfuerzos adicionales o enfocados a un objetivo específico.

3. En relación a hipótesis H3, los resultados permitieron determinar que los Incentivos laborales en su dimensión no económicos, para un grupo de personas con un 30,4% consideró en el nivel malo y tiene un Clima Organizacional no saludable, de ello se puede decir, que a este grupo de personas dependen en gran medida de Incentivos laborales en su dimensión no económicos, para sentirse bien por otra parte a un 40,0 % se determinó que tiene Incentivos laborales en su dimensión no económicos, en un nivel bueno, con respecto a un clima saludable para ellos, y lo afirma ,en su investigación: Chiavenato (2002), quien dijo que los incentivos no económicos son reconocimientos dados para celebrar un esfuerzo que va más allá de lo que una persona está obligada a hacer, estos reconocimientos pueden ser; Servicio de restaurante Asistencia médico-hospitalaria y odontología, Servicio social y consejería.

## **V. CONCLUSIONES**

### Primera

Existe relación significativa entre los Incentivos laborales y el Clima Organizacional debido al coeficiente obtenido es de 0.61 trabajado con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$ ; lo cual demuestra que existe una correlación positiva considerable. Por lo tanto, las variaciones en una de las variables, por pequeña que sea, irá acompañada de variaciones grandes en la otra variable.

### Segunda

Existe relación significativa entre los Incentivos laborales y la dimensión económicos, debido al coeficiente obtenido es de 0.92 trabajado con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.01$ ; lo cual demuestra que existe una correlación positiva muy fuerte. Por lo tanto, las variaciones en una de las variables, por pequeña que sea, irá acompañada de variaciones grandes en la otra variable.

### Tercera

Existe relación significativa entre los Incentivos laborales y la dimensión no económicos, debido al coeficiente obtenido es de 0.44 trabajado con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$ ; lo cual demuestra que existe una correlación positiva media . Por lo tanto, las variaciones en una de las variables, por pequeña que sea, irá acompañada de variaciones en la otra variable.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### Primera

A las autoridades de la Municipalidad de Pachacamac, área de medio ambiente realizar reuniones de sensibilización para que el trabajador y empleador, incrementen la motivación en el trabajo a través de los Incentivos Laborales que mejoren el Clima Organizacional ya que estos tienen una correlación positiva considerable, según nuestra primera hipótesis planteada.

### Segunda

A los trabajadores y autoridades, implementar planes a través de la Municipalidad para desarrollar en los trabajadores habilidades, aumento de destrezas y actividades recreativas, con el propósito que conozcan el beneficio de los incentivos no económicos, de acuerdo a las necesidades y así desarrollar su trabajo con mayor motivación, ya que los incentivos laborales en su dimensión económicos, con respecto a la variable clima organizacional tiene correlación positiva muy fuerte, según nuestro estudio.

### Tercera

A los trabajadores y autoridades de la Municipalidad de Pachacamac, retroalimentar por medio de evaluaciones mensuales y verificar el resultado de estos, en los trabajadores, e incidir en la importancia de los incentivos no económicos, ya que estos según la tercera hipótesis planteada en nuestra investigación, tiene la correlación positiva med

## **VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**



- Andía, W. (2009). *Proyectos de Inversión* (2ª.ed). Perú: Editorial El Saber.
- Caso, A. (2003). *Sistema de incentivos a la Producción, 2da. Edición*. Madrid: Fundación Confemetal.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá. Colombia.: Edit. Mc Graw Hill.
- Córdova, I. (2009). *Estadística Aplicada a la Investigación* (1ª.ed). Perú: Editorial San Marcos.
- Crespín, A. (2012). *Clima Organizacional según la percepción de los docentes de una Institución Educativa de la Región del Callao* (tesis de postgrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos, Decimoprimer edición*. México: Pearson educación.
- Figuroa, H., & Ramírez, C. (2004). *Administración de servicios de información*. México: Ed. Cumbre.
- Forehand, G. y Gilmer, B. (1964). *Environmental Variation in studies of organizational behavior*. Psychological Bulletin.
- García, J. (2007). *Motivación: Haga lo que hagan*. Madrid: Fundación Confemetal.
- Garza, D. (2010). *El Clima Organizacional en la Dirección General de Ejecución de sanciones de la secretaria de seguridad pública en Tamaulipas* (tesis de maestría) Recuperada de <https://fcav.uat.edu.mx/siap/data/TMDE021.pdf>.
- Halpin, A. y Croft, D. (1963). *The organizational climate of schools*. Washington: University Press H.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª.ed). México: McGraw-Hill.
- Krajewski, L., & Larry, R. (2003). *Administración de operaciones, estrategias y análisis*. (5ª.ed). México: Pearson Educación.
- Likert, R. (1967). *La Organización Humana*. Nueva York: McGraw Hill.

- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivación y clima organizacional*. Boston: Escuela de Negocios de Harvard. Prensa.
- Llaneza, J. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada*, (13a. ed). España: Lex Nova.
- Martínez, M. (2013). *La gestión empresarial, equilibrando objetivos y valores*. Madrid: Díaz de Santos, S.A.
- Meyers, F. (2004). *Estudio de tiempos de movimientos para la manufactura ágil*. (2ª.ed.). México: Pearson Educación.
- Montalbán, J. (2003). *Evaluación del clima organizacional*. México. Limas.
- Ñaupas, H., Mejía, E., & Villagómez A. (2011). *Metodología de la investigación Científica y Asesoramiento de tesis* (2ª.ed). Perú: Editorial UNMSM.
- Ortega, C. (2015). *Las competencias laborales y el Clima organizacional del personal administrativo en las Universidades tecnológicas Privadas de Lima* (tesis de postgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Pérez, N, & Rivera, P. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013* (tesis de postgrado).Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú.
- Quezada, N. (2010). *Metodología de la Investigación* (1ª.ed). Perú: Editora Macro.
- Quijivix, A. (2010). *Importancia del clima laboral en la Productividad de la empresa*. Tesis. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Saccca, J. (2010). *Relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres* (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Salomón, G. (2012). *Incentivos laborales: Compromiso empresarial, las siete reglas básicas*. *Revista Inter-Forum*.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (1996). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica* (2ª.ed.). Lima, Perú: Editorial Mantaro.

- Satey de León, E. (2014). *Incentivos laborales y Clima organizacional” (estudio realizado con el personal de la delegación de recursos humanos del organismo judicial) (tesis de pregrado)*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Toala, S. (2014). *Diseño de Clima Organizacional como mecanismo de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del ilustre Municipio de Jipijapa -2013 (tesis de postgrado)*. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. Perú.
- Uculmana, C. & Lanchipa, A. (2000). *Como hacer tesis y trabajos de Investigación*. (1ª.ed.). Lima: Impresión Donato Vargas.
- Vargas, J. (2010). *Propuesta de Mejoramiento del Clima Laboral de la Alcaldía de Santa Rosa de Cabal (tesis de maestría)*. Universidad Tecnológica de Pereira. Colombia.
- Werther, W. & Davis, K. (2005). *Administración de personal y recurso humanos*. México: McGraw Hill.

## **VIII. APÉNDICES**

**APÉNDICE N° 1**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO:** Incentivos Laborales y Clima Organizacional en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016

**AUTOR:** Elmer Robert Torres Gutiérrez

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles/ Rangos
<b>General:</b> ¿Cuál es la relación entre los incentivos laborales y el clima organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016?	<b>General:</b> Determinar la relación entre los incentivos laborales y el clima organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016	<b>General:</b> Existe relación entre los incentivos laborales y el clima organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016.	Económicos	Sueldos	1	Totalmente de acuerdo
				Bonos	2	De acuerdo
				Sobre	3	Más o menos
				Unidades de Producción	4	En desacuerdo
					5	Totalmente en desacuerdo
					6	
					7	
					8	
					9	
					10	

VARIABLES E INDICADORES						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variable X: Incentivos Laborales			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles/ Rangos
<b>Específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre los incentivos laborales, en su dimensión económicos y el clima organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016?	<b>Específicos:</b> Identificar la relación entre los incentivos laborales, en su dimensión económicos y el clima organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016.	<b>Específicos:</b> Existe relación entre los incentivos laborales, en su dimensión económicos y el clima organizacional en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016.	Económicos	Por ahorro de Tiempo	11	Totalmente de acuerdo
				Comisiones	12	De acuerdo
				Por méritos	13	Más o menos
				Por equipo	14	En desacuerdo
					15	Totalmente en desacuerdo
					16	
					17	
					18	
					19	
					20	

**APÉNDICE N° 2**  
**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN**  
**VARIABLE X: INCENTIVOS LABORALES**

N°	DIMENSIONES /Items	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los sueldos inciden en el clima de la organizacional.	x		x		x		
2	Mi sueldo va de acuerdo a la labor que realizo.	x		x		x		
3	Estoy contento con el monto de mi sueldo.	x		x		x		
4	Tengo gratificaciones laborales.	x		x		x		
5	Disfruto de mi sueldo.	x		x		x		
6	Mi sueldo abastece mi canasta familiar.	x		x		x		
7	Tengo bonos que satisfacen mis necesidades básicas.	x		x		x		
8	Tengo bono por antigüedad.	x		x		x		
9	Tengo bono profesional.	x		x		x		
10	Disfruto de los bonos.	x		x		x		
11	Me complace producir más.	x		x		x		
12	Me pagan de acuerdo a mi producción.	X		x		x		

13	El ahorro de tiempo en la labor que realizo me agrada.	X		x		x		
14	Es importante desarrollar una labor en determinado tiempo.	X		x		x		
15	Las comisiones que recibo, satisfacen mi necesidad.	X		x		x		
16	Los méritos son indispensables.	X		x		x		
17	Realizo mi trabajo con empeño, para tener méritos.	X		x		x		
18	Es importante la meritocracia.	X		x		x		
19	Me satisface tener méritos.	X		x		x		
20	Me gusta trabajar en equipo.	X		x		x		
	<b>No Económicos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	Prefiero que la Institución me brinde asistencia.	X		x		x		
22	Necesito una guardería.	X		x		x		
23	Es necesario un medio transporte en mi institución.	X		x		x		
24	Mi institución brinda gimnasio.	x		x		x		
25	Tengo acceso a paseos.	X		x		x		
26	En mi institución tengo lugares recreativos.	x		x		x		



27	Considero que son muy necesarias las actividades recreativas, como incentivo.	x		x		x		
28	Creo que el adiestramiento mejorara, mi labor dentro de la organización.	x		x		x		
29	En mi trabajo tengo capacitación constante.	x		x		x		
30	Desarrollo mis capacidades al máximo gracias a la capacitación.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

..... *Lima, 16 de julio del* ..... 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador:

.....  
  
 Dr. Alejandro Efraín Gómez Briceño

DNI N°: *20619065* .....

Especialidad del evaluador: *Metodólogo* .....

<sup>1</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup>**Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ  
VARIABLE Y: CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES /Items	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Autonomía</b>							
1	Decido el modo en que ejecutare mi trabajo.	x		x		x		
2	Propongo mis propias actividades de trabajo.	x		x		x		
3	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.	x		x		x		
4	Organizo mi trabajo como mejor me parece.	x		x		x		
	<b>Trabajo en Equipo</b>							
5	La mayoría de las veces en mi casa compartimos información más que guardarla para nosotros.	x		x		x		
6	En mi casa nos mantenemos en contacto permanentemente.	x		x		x		
7	En mi trabajo todos nos llevamos bien.	x		x		x		
8	Tengo confianza en mis compañeros de trabajo.	x		x		x		
	<b>Apoyo</b>							
9	Mi jefe me motiva a superarme cada día más.	x		x		x		
10	Mi jefe para mí es un ejemplo a seguir.	x		x		x		
11	Mi jefe logra que mis compañeros y yo trabajemos como un verdadero equipo.	x		x		x		
12	En esta institución los jefes cuidan a su personal.	x		x		x		

	<b>Comunicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>13</b>	En esta institución se toman en cuenta las opiniones de los trabajadores y empleados.	x		x		x		
<b>14</b>	En esta institución hay buena comunicación entre todos.	x		x		x		
<b>15</b>	En esta institución contamos con la información necesaria para realizar nuestro trabajo.	x		x		x		
<b>16</b>	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	x		x		x		
<b>17</b>	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.	x		x		x		
<b>18</b>	La comunicación oficial de los jefes a los trabajadores es clara	x		x		x		
	<b>Presión</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>19</b>	En casa, a veces temo oír el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	x		x		x		
<b>20</b>	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.	x		x		x		
<b>21</b>	Mi institución en un lugar relajado para trabajar.	x		x		x		
<b>22</b>	Me siento como si nunca tuviese un día libre.	x		x		x		
<b>23</b>	Muchos de los trabajadores de mi área, sufren un alto estrés. Debido a la exigencia del trabajo.	x		x		x		

	<b>Reconocimiento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>24</b>	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	x		x		x		
<b>25</b>	La única vez que se habla sobre mi rendimiento en cuando he cometido un error.	x		x		x		
<b>26</b>	Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.	x		x		x		
<b>27</b>	Mi jefe utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	x		x		x		
<b>28</b>	Mi jefe reconoce cuando hago un buen trabajo.	x		x		x		
	<b>Equidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>29</b>	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.	x		x		x		
<b>30</b>	Los objetivos que fija mi jefe son razonables.	x		x		x		
<b>31</b>	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.	x		x		x		
<b>32</b>	Si mi jefe despide a alguien es probablemente esa persona se lo merece	x		x		x		
	<b>Innovación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>33</b>	En esta institución continuamente adoptamos nuevos y mejores métodos para hacer el trabajo.	x		x		x		
<b>34</b>	En el área de trabajo siempre estamos pensando y ocupándonos para desarrollar nuevas ideas.	x		x		x		
<b>35</b>	En el área de trabajo, todos estamos abiertos al cambio.	x		x		x		
<b>36</b>	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.	x		x		x		

	<b>Percepción de la Organización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>37</b>	Si pudiera irme de esta institución a otro trabajo igual me iría.	x		x		x		
<b>38</b>	Trabajo en esta institución por necesidad, más que por gusto.	x		x		x		
<b>39</b>	Me da pena decir que trabajo en esta institución por la imagen negativa que ella tiene en la sociedad.	x		x		x		
<b>40</b>	Me siento muy apenado de trabajar en una institución que tiene muchos conflictos internos.	x		x		x		
	<b>Motivación Intrínseca</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>41</b>	En esta institución, la mayoría de trabajadores y empleados estamos muy comprometidos con nuestro trabajo.	x		x		x		
<b>42</b>	Mi trabajo en esta institución es muy importante.	x		x		x		
<b>43</b>	Mi trabajo es interesante.	x		x		x		
<b>44</b>	En esta institución mis compañeros y yo hacemos nuestro mejor esfuerzo porque el trabajo salga bien.	x		x		x		
	<b>Sueldos y Salarios</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>45</b>	En esta empresa me pagan un salario justo.	x		x		x		
<b>46</b>	Las prestaciones que se me brindan en esta institución son satisfactorias.	x		x		x		
<b>47</b>	Las promociones y ascensos en mi institución se manejan de una manera justa.	x		x		x		
<b>48</b>	Los incrementos salariales	x		x		x		

	normalmente son inferiores a los de la inflación del país.							
	<b>Promoción y Carrera</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>49</b>	Las políticas sobre cómo hacer una carrera y lograr promoción en la institución son ambiguas o inexistentes.	x		x		x		
<b>50</b>	Dado el tamaño de la institución, hay muy pocas oportunidades de ser promovido.	x		x		x		
<b>51</b>	No existe una preparación adecuada del trabajador para que uno vaya ascendiendo en la institución.	x		x		x		
<b>52</b>	En el tiempo que llevo en la institución, nunca he logrado un ascenso.	x		x		x		
	<b>Capacitación y Desarrollo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>53</b>	La capacitación que la institución ofrece no va de acuerdo con su misión y objetivos.	x		x		x		
<b>54</b>	La institución nunca me ha preguntado mis intereses y necesidades de capacitación.	x		x		x		
<b>55</b>	La capacitación que se ofrece al personal es obsoleta.	x		x		x		
<b>56</b>	Mis responsabilidades de trabajo que impiden recibir capacitación que yo requiero.	x		x		x		
<b>57</b>	La institución no destina los recursos suficientes para capacitar a su personal.	x		x		x		

	<b>Ambiente físico y cultural</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>58</b>	El espacio físico en que laboro siempre está limpio.	x		x		x		
<b>59</b>	Los medios que tengo (equipos, herramientas, etc.) para hacer mi trabajo son obsoletos y/o están en mal estado.	x		x		x		
<b>60</b>	No hay condiciones de seguridad (contra fuego, sismo y otros accidentes) en la institución.	x		x		x		
<b>61</b>	Existen conductas discriminatorias hacia algunas personas.	x		x		x		
<b>62</b>	Es frecuente escuchar quejas de abuso de poder en algunos jefes.	x		x		x		
	<b>Visión</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>63</b>	Los objetivos de mi área de trabajo son claros.	x		x		x		
<b>64</b>	Estoy de acuerdo con los objetivos de mi área de trabajo.	x		x		x		
<b>65</b>	Considero que los objetivos de mi área de trabajo pueden lograrse actualmente.	x		x		x		
<b>66</b>	Esta institución tiene un objetivo y camino definido que otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	x		x		x		
<b>67</b>	Existe planeación en la institución.	x		x		x		

	Satisfacción General	Si	No	Si	No	Si	No	
68	Estoy satisfecho con mi trabajo.	x		x		x		
69	Estoy satisfecho de la relación con mi jefe.	x		x		x		
70	Estoy satisfecho con los resultados de mi trabajo.	x		x		x		
71	Estoy satisfecho con el desarrollo que tengo en esta empresa.	x		x		x		
72	Estoy satisfecho de las relaciones con mis compañeros.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

..... *Lima, 16 de julio del* ..... 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador:

.....  
  
 Dr. Alejandro Efraín Gómez Briceño

DNI N°: *30699065*.....

Especialidad del evaluador:..... *Metodólogo* .....

<sup>1</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup>**Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión















## APÉNDICE N° 4 Estadística de Fiabilidad

### Resultados: Fiabilidad Variable X

#### Escala: ALL VARIABLES

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,721	30

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item_1	72,60	6,179	,582	,131
Item_3	72,40	8,317	-,713	,370
Item_4	72,60	6,179	,582	,131
Item_6	73,30	9,666	-,760	,498
Item_7	72,60	6,179	,582	,131
Item_8	71,60	6,179	,582	,131
Item_10	71,70	5,390	,492	,049
Item_12	71,90	5,197	,084	,240
Item_13	71,70	5,390	,492	,049
Item_14	71,60	6,179	,582	,131
Item_15	72,40	8,317	-,713	,370
Item_16	71,70	5,390	,492	,049
Item_18	72,40	8,317	-,713	,370
Item_19	72,60	6,179	,582	,131
Item_21	72,50	6,810	,201	,213
Item_22	71,90	5,472	,034	,282
Item_27	72,53	7,223	-,103	,257
Item_29	72,47	7,430	-,216	,289

#### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
76,50	7,155	2,675	30

**Interpretación:** El coeficiente 0,721 está en el rango de confiabilidad, esto quiere decir que el instrumento para medir la variable incentivos laborales hará mediciones estables y consistentes.

Bajo la condición: Correlación Total de elementos corregida: Con la condición Kline  $\geq 0.20$

Items: 1,4,7, 8, 10, 13, 14, 16,19 y 21 están en la condición.

Items: 2,3,5,6,9,11,12,15,17,18,20,22,23,24,25,26,27,28,29 y 30 no están en la condición, por lo tanto eliminamos para la siguiente encuesta.



## Resultado de Fiabilidad Variable Y

### Advertencias

Cada una de las variables de componente siguiente tiene una varianza cero y se ha eliminado de la escala: Item\_1, Item\_2, Item\_4, Item\_5, Item\_6, Item\_10, Item\_13, Item\_16, Item\_17, Item\_22, Item\_30, Item\_53, Item\_57, Item\_61, Item\_62, Item\_64, Item\_65, Item\_66, Item\_68, Item\_70

El determinante de la matriz de covarianzas es cero o aproximadamente cero. Las estadísticas basadas en su matriz inversa no se pueden calcular y se visualizan como valores perdidos por el sistema.

### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total		30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,832	72

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item_3	229,67	38,575	,165	,530
Item_7	229,93	37,857	,093	,537
Item_8	229,67	38,575	,165	,530
Item_9	230,13	41,223	-,299	,561
Item_11	229,50	39,500	-,015	,544
Item_12	229,70	38,286	,207	,527
Item_14	229,47	38,257	,289	,524
Item_15	229,70	40,562	-,182	,554
Item_18	229,43	39,220	,194	,533
Item_19	230,03	41,068	-,188	,576
Item_20	229,70	40,562	-,182	,554
Item_21	230,03	38,516	,155	,530
Item_23	229,93	34,409	,424	,488
Item_24	230,03	38,309	,189	,527
Item_25	229,90	42,438	-,320	,586
Item_26	229,93	34,409	,424	,488
Item_27	230,03	38,516	,155	,530
Item_28	230,13	42,947	-,586	,580
Item_29	230,30	35,872	,331	,505
Item_31	229,77	41,357	-,302	,564
Item_32	230,10	38,024	,179	,527
item_33	229,83	40,971	-,237	,560
Item_34	229,97	38,930	,082	,536
Item_35	229,47	39,361	,085	,536
Item_36	229,80	35,062	,412	,494
Item_37	229,73	36,616	,370	,508
Item_38	230,20	42,510	-,562	,574
Item_39	229,93	35,926	,215	,519
Item_40	230,10	38,231	,151	,529
Item_41	230,13	40,120	-,110	,549
Item_42	229,60	37,834	,198	,525
Item_43	229,77	35,771	,629	,492
Item_44	229,57	40,737	-,245	,554
Item_45	230,13	40,120	-,110	,549
Item_46	229,60	37,834	,198	,525
Item_47	230,03	33,275	,548	,470
Item_48	229,83	37,799	,265	,521
Item_49	229,87	43,223	-,567	,584

Item_50	230,13	32,326	,575	,459
Item_51	230,23	38,944	,129	,533
Item_52	230,30	40,907	-,334	,555
Item_54	229,87	34,878	,541	,486
Item_55	229,50	38,672	,245	,528
Item_56	230,30	40,907	-,334	,555
Item_58	230,13	32,326	,575	,459
Item_59	229,77	35,771	,629	,492
Item_60	230,03	44,102	-,714	,592
Item_63	229,77	41,082	-,238	,562
Item_67	229,67	37,540	,355	,516
Item_69	230,43	39,978	-,136	,543
Item_71	229,93	35,789	,288	,509
Item_72	229,67	37,540	,355	,516

**Interpretación:** El coeficiente 0,832 está en el rango de confiabilidad, esto quiere decir que el instrumento para medir la variable clima organizacional, hará mediciones estables y consistentes.

Bajo la condición: Correlación Total de elementos corregida: Con la condición Kline  $\geq 0.20$

Items: 12,14, 23, 26, 29, 36, 37, 39, 43, 47, 48, 50, 54, 55, 58, 59, 67, 71 y 72 están en la condición.

Items: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11,13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 38, 40, 41, 42, 44, 45, 46, 49, 51,52, 53, 56, 57, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 68, 69 y 70 no están en la condición, por lo tanto eliminamos para la siguiente encuesta.

**APÉNDICE N° 5**  
**Instrumentos para la recolección de datos**

**Cuestionario Variable X**

Institución:

.....

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Instrucciones para el llenado del cuestionario:

Estimado, Sr. (a) lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las cinco posibles categorías de respuestas que van del 1 al 5, considerando que:

1 = Totalmente en desacuerdo      2 = En desacuerdo      3 = Mas o menos

4 = De acuerdo      5 = Totalmente de acuerdo

N°	Items	1	2	3	4	5
	<b>Económicos</b>					
1	Los sueldos inciden en el clima de la organizacional.					
2	Tengo gratificaciones laborales.					
3	Tengo bonos que satisfacen mis necesidades básicas.					
4	Tengo bono por antigüedad.					
5	Disfruto de los bonos.					
6	El ahorro de tiempo en la labor que realizo me agrada.					
7	Es importante desarrollar una labor en determinado tiempo.					
8	Los méritos son indispensables.					
9	Me satisface tener méritos.					
	<b>No Económicos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	Prefiero que la Institución me brinde asistencia social.					

### Cuestionario Variable Y

Institución:

.....

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Instrucciones para el llenado del cuestionario:

Estimado, Sr. (a) lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las cinco posibles categorías de respuestas que van del 1 al 5, considerando que:

1 = Totalmente en desacuerdo      2 = En desacuerdo      3 = Mas o menos  
4 = De acuerdo      5 = Totalmente de acuerdo

	<b>ITEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Apoyo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	En esta institución los jefes cuidan a su personal.					
	<b>Comunicación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	En esta institución hay buena comunicación entre todos.					
	<b>Presión</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	Muchos de los trabajadores de mi área, sufren un alto estrés. Debido a la exigencia del trabajo.					
	<b>Reconocimiento</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.					
	<b>Equidad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>5</b>	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.					
	<b>Innovación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>6</b>	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.					
	<b>Percepción de la Organización</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>7</b>	Si pudiera irme de esta institución a otro trabajo igual me iría.					
<b>8</b>	Me da pena decir que trabajo en esta institución por la imagen negativa que ella tiene en la sociedad.					
	<b>Motivación Intrínseca</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>9</b>	Mi trabajo es interesante.					
	<b>Sueldos y Salarios</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>10</b>	Las promociones y ascensos en mi institución se manejan de una manera justa.					
<b>11</b>	Los incrementos salariales normalmente son inferiores a los de la inflación del país.					
	<b>Promoción y Carrera</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

<b>12</b>	Dado el tamaño de la institución, hay muy pocas oportunidades de ser promovido.					
	<b>Capacitación y Desarrollo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>13</b>	La institución nunca me ha preguntado mis intereses y necesidades de capacitación.					
<b>14</b>	La capacitación que se ofrece al personal es obsoleta.					
	<b>Ambiente físico y cultural</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>15</b>	El espacio físico en que laboro siempre está limpio.					
<b>16</b>	Los medios que tengo (equipos, herramientas, etc.) para hacer mi trabajo son obsoletos y/o están en mal estado.					
	<b>Visión</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>17</b>	Existe planeación en la institución.					
	<b>Satisfacción General</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>18</b>	Estoy satisfecho con el desarrollo que tengo en esta empresa.					
<b>19</b>	Estoy satisfecho de las relaciones con mis compañeros.					

### APÉNDICE N° 6 Matriz de datos- aplicación del Instrumento a la muestra

	Variable X Incentivos Laborales	DIMENSIONES		Variable Y Clima Organizacional
		Económicos	No Económicos	
1	47	42	5	65
2	46	41	5	72
3	48	43	5	75
4	45	41	4	67
5	46	41	5	65
6	48	43	5	66
7	47	44	3	64
8	46	41	5	72
9	48	43	5	71
10	44	39	5	69
11	46	42	4	68
12	48	43	5	67
13	47	42	5	65
14	46	41	5	69
15	48	44	4	70
16	47	42	5	66
17	47	42	5	65
18	48	45	3	69
19	46	41	5	71
20	46	41	5	70
21	48	43	5	65
22	47	42	5	69
23	46	41	5	70
24	48	44	4	66
25	47	42	5	67
26	46	41	5	69
27	45	41	4	72
28	47	43	4	70
29	46	41	5	65
30	48	43	5	69
31	47	42	5	73
32	46	42	4	66
33	48	43	5	68
34	47	44	3	75
35	47	42	5	71
36	48	43	5	73
37	45	40	5	71
38	46	41	5	75

39	48	44	4	72
40	47	42	5	68
41	49	44	5	72
42	48	43	5	67
43	47	43	4	72
44	46	41	5	66
45	45	40	5	72
46	44	39	5	75
47	46	42	4	69
48	48	43	5	75
49	45	40	5	68
50	46	41	5	74
51	44	40	4	70
52	47	42	5	71
53	46	41	5	73
54	48	43	5	66
55	47	43	4	72
56	46	41	5	75
57	48	45	3	71
58	47	42	5	75
59	46	41	5	72
60	48	43	5	69



## APÉNDICE N° 7 Constancia de Autorización

### CONSTANCIA

El Sr. Elmer Robert Torres Gutiérrez, identificado con DNI No 40327970 ha realizado las encuestas de la tesis denominada "Incentivos laborales y Clima Organizacional en la Gerencia de Medio Ambiente 2016", en la subgerencia de Ecología y Medio Ambiente, que corresponde a la investigación de su maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo. El presente documento es para los fines que estime conveniente.

Atte.,

Pachacamac, 19 de febrero 2017....



..... Luis Enrique Belleza Acaya  
Coordinador Ambiental



## APÉNDICE N° 8

### Correlaciones

#### Correlaciones no paramétricas

Correlaciones				
			Incentivos_Labo rales	Clima_Organiza cional
Rho de Spearman	Incentivos_Laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,606
		Sig. (bilateral)	.	,419
		N	60	60
	Clima_Organizacional	Coeficiente de correlación	,606	1,000
		Sig. (bilateral)	,419	.
		N	60	60

Correlaciones				
			Incentivos_Labo rales	Economico_s
Rho de Spearman	Incentivos_Laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,917**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Economico_s	Coeficiente de correlación	,917**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

**Correlaciones**

		Incentivos_Labo		
			rales	No_economicos
Rho de Spearman	Incentivos_Laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,435
		Sig. (bilateral)	.	,752
		N	60	60
	No_economicos	Coeficiente de correlación	,435	1,000
		Sig. (bilateral)	,752	.
		N	60	60

## APÉNDICE

## ESQUEMA DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

### 1. TÍTULO

Incentivos Laborales y Clima Organizacional en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016

### 2. AUTOR

Elmer Robert Torres Gutiérrez  
roberttorres344@hotmail.com

### 3. RESUMEN

La Investigación tuvo por objeto determinar la relación existente, entre la variable X (Incentivos Laborales) y variable Y (Clima Organizacional), más la relación entre los Incentivos Laborales, con sus dimensiones económicos y no económicos, que significara un aporte académico, para ello se usó varias encuestas como instrumentos para medir la relación de estas variables y sus dimensiones, que fueron determinadas a través del programa SPSS 22, con los siguientes resultados correlación entre los Incentivos Laborales y el Clima Organizacional es positiva y fuerte, debido a que el coeficiente de correlación es de 0.61 Estos hallazgos significan que las medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal. Con las siguientes conclusiones: Existe correlación significativa entre los Incentivos laborales sobre el Clima Organizacional debido al coeficiente obtenido es de 0.61 trabajado con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$ ; lo cual demuestra que existe una correlación buena. Por lo tanto, las variaciones en una de las variables, por pequeña que sea, irá acompañada de variaciones grandes en la otra variable. Existe correlación muy buena entre los Incentivos laborales sobre la dimensión económicos, debido al coeficiente obtenido es de 0.92 trabajado con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.01$ ; lo cual demuestra que existe una correlación positiva y fuerte. Por lo tanto, las variaciones en una de las variables, por pequeña que sea, irá acompañada de variaciones grandes en la otra variable. Existe correlación significativa entre los Incentivos laborales sobre la dimensión no económicos, debido al coeficiente obtenido es de 0.44 trabajado con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$ ; lo

cual demuestra que existe una correlación positiva . Por lo tanto, las variaciones en una de las variables, por pequeña que sea, irá acompañada de variaciones en la otra variable.

#### 4. PALABRAS CLAVE

##### Variable X:

**Código de ética.** Declaración formal de los valores principales de una organización, y las reglas éticas que espera que sus trabajadores sigan.

**Cohesión.** Fuerza de los deseos de los integrantes para permanecer en el grupo y su compromiso dentro del mismo.

**Compensación.** Todo tipo de recompensa que los individuos reciben a cambio de su trabajo.

**Competencias.** Características personales que han demostrado tener una relación con el desempeño sobresaliente en un cargo/rol determinado en una organización en particular.

**Comportamiento organizacional.** Estudio de los individuos y de los grupos dentro del ámbito de la organización.

**Confiabilidad.** Método de medición cualitativa que sugiere que los mismos datos deben ser observados cada vez que se realiza una observación del mismo fenómeno. Grado en que una prueba proporciona resultados consistentes.

##### Variable Y:

**Conflicto funcional.** Conflicto que refuerza las metas del equipo y mejora su rendimiento.

**Curvas de sueldos.** Representación gráfica de la relación entre el valor relativo de los puestos de trabajo y los correspondientes pagos.

**Crisis empresarial.** Toda perturbación del estado de equilibrio dinámico del negocio, que esté incidiendo en su operación y, en los resultados de su gestión.

**Desarrollo de la organización, DO.** Enfoque gerencial que ayuda a los gerentes

a prepararse para administrar el cambio dentro de un mundo cambiante. **Desarrollo de recursos humanos.** Esfuerzo continuo, planificado, para mejorar los niveles de competencia del personal y el desempeño organizacional mediante capacitación y programas de desarrollo.

**Desarrollo organizacional.** Conjunto de valores, visiones, conceptos y técnicas de índole psicosocial orientadas a apoyar el cambio planificado en organizaciones.

### ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between the variable X (Labor Incentives) and variable Y (Organizational Climate), plus the relation between Labor Incentives, with their economic and non-economic dimensions, which would mean an academic contribution. Several surveys were used as instruments to measure the relationship of these variables and their dimensions, which were determined through the SPSS program 22, with the following results. Correlation between Labor Incentives and Organizational Climate is positive and strong, because the coefficient Correlation is 0.61 These findings mean that the correlation measures for variables at an ordinal level of measurement. With the following conclusions: There is a significant correlation between the Labor Incentives on the Organizational Climate due to the coefficient obtained is 0.61 worked with a level of significance of  $\alpha = 0.05$ ; Which shows that there is a good correlation. Therefore, variations in one of the variables, however small, will be accompanied by large variations in the other variable. There is a very good correlation between the Labor Incentives on the economic dimension, due to the coefficient obtained is 0.92 worked with a level of significance of  $\alpha = 0.01$ ; Which shows that there is a positive and strong correlation. Therefore, variations in one of the variables, however small, will be accompanied by large variations in the other variable. There is a significant correlation between Labor Incentives on the non-economic dimension, due to the coefficient obtained is 0.44 worked with a level of significance of  $\alpha = 0.05$ ; Which shows that there is a positive correlation. Therefore, variations in one of the variables, however small, will be accompanied by variations in the other variable.

## 5. KEYWORDS

### **Variable X:**

Code of ethics: Formal statement of the core values of an organization, and the ethical rules it expects its workers to follow.

Cohesion: Strength of the members' wishes to remain in the group and their commitment within the group.

Compensation: All kinds of rewards that individuals receive in return for their work.

Competences: Personal characteristics that have been shown to be related to outstanding performance in a particular role / role in a particular organization.

Organizational behavior: Study of individuals and groups within the scope of the organization.

Reliability: Qualitative measurement method that suggests that the same data should be observed every time an observation of the same phenomenon is made.

Degree in which a test provides consistent results.

### **Variable Y:**

Functional conflict: Conflict that reinforces team goals and improves performance.

Salary curves: Graphical representation of the relation between the relative value of the jobs and the corresponding payments.

Business crisis: Any disturbance of the state of dynamic equilibrium of the business, which is affecting its operation and the results of its management.

Development of the organization, DO: Management approach that helps managers prepare to manage change within a changing world.

Human resources development: Continuous, planned effort to improve levels of staff competence and organizational performance through training and development programs.



## 6. INTRODUCCIÓN

### CAPÍTULO I

#### Clima Organizacional

El Clima Organizacional es un tema de gran importancia en las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para sí alcanzar la productividad, sin perder de vista el recurso humano.

#### Incentivos Laborales

Son un medio extraordinario para que la persona se sienta motivado y realice un trabajo más productivo estos pueden ser económicos y no económicos.

### CAPÍTULO II

#### Hipótesis y Objetivos

Se abordaron tres hipótesis una general y dos específicas para determinar su grado de correlación entre las mismas, los cuales han sido corroborados por otras investigaciones.

#### Objetivos

Se tomaron tres objetivos, una general y dos específicas para determinar su grado de correlación entre las mismas

### CAPÍTULO III

#### Resultados, discusiones y conclusiones

Para las tres hipótesis existen relación significativa, debido al coeficiente obtenido es de 0,61; 0,92 y 0,44 , trabajado con un nivel de significancia de  $\alpha = 0,05$  ; 0,01 y 0,05 respectivamente, lo cual demuestra que existe una correlación buena y muy buena. Por lo tanto, las variaciones en una de las variables, por pequeña que sea, irá acompañada de variaciones grandes en la otra variable.

## 7. METODOLOGÍA

El diseño de investigación fue correlacional se estableció el grado de correlación entre una variable X y una variable Y, y sus dimensiones económicos y no económicos con la Variable X.

Nuestra población fue de 71 personas, y aplicando el muestreo probabilístico (Formula estadística) quedaron 60 personas como numero de muestra.

Se comenzó aplicando una prueba de alfa cronbach en 30 trabajadores, a través de los instrumentos validados en el transcurso del diseño del proyecto de investigación, de donde salió la nueva encuesta de acuerdo al alfa de cronbach el

cual determino su fiabilidad para luego aplicar a 60 personas (muestra) la nueva encuesta ya tamizada a través del alfa de cronbach, los cuales fueron procesados a través del SPSS, para determinar las hipótesis planteadas en la investigación.

## **8. RESULTADOS**

Del análisis estadístico: Existe un coeficiente de correlación de 0.61 entre la variable X (Incentivos Laborales) y la Variable Y (Clima Organizacional).

Existe un coeficiente de correlación de 0.92 entre la variable X (Incentivos Laborales) y la dimensión económicos.

Existe un coeficiente de correlación de 0.44 entre la variable X (Incentivos Laborales) y la dimensión no económicos. Para las tres hipótesis: el coeficiente de correlación rho de Spearman para identificar la correlación entre las dos variables cualitativas.

## **9. DISCUSIÓN**

Con respecto a la primera hipótesis planteada H1, los resultados muestran que la correlación entre los Incentivos Laborales y el Clima Organizacional es buena, debido a que el coeficiente de correlación es de 0,61. Estos hallazgos significan que las medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal. En relación a hipótesis H2, los resultados permitieron determinar que los Incentivos laborales en su dimensión económicos, para un grupo de personas en un 33,3% consideraron en el nivel malo, pero tiene un Clima Organizacional saludable, de ello se puede decir, que a este grupo de personas no le afecta los Incentivos laborales en su dimensión económicos, por otra parte un 45,5% nos infiere que tienen un clima organizacional saludable, y a la vez incentivos laborales en su dimensión económicos, en un nivel bueno. En relación a hipótesis H3, los resultados permitieron determinar que los Incentivos laborales en su dimensión no económicos, para un grupo de personas con un 30,4% consideró en el nivel malo y tiene un Clima Organizacional no saludable, de ello se puede decir, que a este grupo de personas dependen en gran medida de Incentivos laborales en su dimensión no económicos, para sentirse bien por otra parte a un 40,0 % se

determinó que tiene Incentivos laborales en su dimensión no económicos, en un nivel bueno.

## 10. CONCLUSIONES

Existe relación significativa entre los Incentivos laborales sobre el Clima Organizacional debido al coeficiente obtenido es de 0.61 trabajado con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$ ; lo cual demuestra que existe una correlación buena. Por lo tanto, las variaciones en una de las variables, por pequeña que sea, irá acompañada de variaciones grandes en la otra variable.

Existe relación significativa entre los Incentivos laborales sobre la dimensión económicos, debido al coeficiente obtenido es de 0.92. Existe relación significativa entre los Incentivos laborales sobre la dimensión no económicos, debido al coeficiente obtenido es de 0.44

## 11. REFERENCIAS

- Forehand, G. y Gilmer, B. (1964). *Environmental Variation in studies of organizational behavior*. Psychological Bulletin.
- García, J. (2007). *Motivación: Haga lo que hagan*. Madrid: Fundación Confemetal.
- Garza, D. (2010). *El Clima Organizacional en la Dirección General de Ejecución de sanciones de la secretaria de seguridad pública en Tamaulipas* (tesis de maestría) Recuperada de <https://fcav.uat.edu.mx/siap/data/TMDE021.pdf>.
- Halpin, A. y Croft, D. (1963). *The organizational climate of schools*. Washington: University Press H.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª.ed). México: McGraw-Hill.

## 12. RECONOCIMIENTOS

***Consideramos opcional.***

Asesor de Tesis: Dr. Gómez Briceño Alejandro Efraín

**DECLARACIÓN JURADA****DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN  
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Elmer Robert Torres Gutiérrez, estudiante (x), egresado (), docente (), del Programa. en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 40327970, con el artículo titulado

“Incentivos Laborales y Clima Organizacional en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad de Pachacamac, 2016”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha: Lima, 14 de diciembre 2016

Nombres y apellidos: Elmer Robert Torres Gutiérrez