UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(CREADA POR LEY N° 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI – HUANCAVELICA, PERIODO 2015

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN Y DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTADO POR:

Bach. María Magdalena LAURENTE SOTO
Bach. Roxana Victoria SANTOS RAMOS

HUANCAVELICA - PERÚ
2017

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA (TESIS)

EN LA CIUDAD UNIVERSITARIA DE PATURPAMPA; AUDITORIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, A LOS 22 DÍAS DEL MES DE DICIEMBRE DEL AÑO 2017, A HORAS 05.00 PM., SE REUNIERON, EL JURADO CALIFICADOR, CONFORMADO DE LA SIGUIENTE MANERA:

PRESIDENTE: DR. WILFREDO FERNANDO YURANDI VILLANUEVA

SECRETARIO: MG. ADM. GUIDO AMARO FLORES SILVA

VOCAL: ECON. JUAN WILLIAM ROJAS ALEJOS

RATIFICADOS LOS MIEMBROS DE JURADO CON RESOLUCIÓN N° 0100-2017-R-UNH; DEL, INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA TITULADO:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YOUCL - HUANCAVELICA, 2015"

CUYO AUTOR ES (EL) (LOS) GRADUADO (S):

BACHILLER (S): LAURENTE SOTO MARIA MAGDALENO

SANTOS ROMAS ROXANA VICTORIA

A FIN DE PROCEDER CON LA SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA TITULADO ANTES CITADO.

FINALIZADO LA SUSTENTACIÓN Y EVALUACIÓN; SE INVITA AL PÚBLICO PRESENTE Y AL SUSTENTANTE ABANDONAR EL RECINTO; Y LUEGO DE UNA AMPLIA DELIBERACIÓN POR PARTE DEL JURADO, SE LLEGÓ AL SIGUIENTE RESULTADO:

BACHILLER: LAURENTE SOTO MARIA MAGDALENO

PRESIDENTE:	APROBADO
SECRETARIO:	APROBADO
VOCAL:	APROBADO
RESULTADO FINAL:	UNANIMIDAD

BACHILLER: SANTOS ROMAS ROXANA VICTORIA

PRESIDENTE:	APROBADO
SECRETARIO:	APROBADO
VOCAL:	APROBADO
RESULTADO FINAL:	UNANIMIDAD

EN CONFORMIDAD A LO ACTUADO FIRMAMOS AL PIE.

PRESIDENTE

VOCAL

SECRETARIO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
SECRETARIA GENERAL
51

ACTO DE SUSTENTACION DE TESIS.

A LOS 22 DIAS DEL MES DE DICIEMBRE DEL AÑO 2017, EN LOS AMBIENTES DEL AULA MAGNA, DE LA E.P. DE ADMINISTRACION DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, SE REUNIERON LOS MIEMBROS DEL JURADO CALIFICADOR SEGUN RESOLUCION N°: 0100-2017-FCE-R-UNH, NOTIFICANDO A LOS MIEMBROS DEL JURADO, PARA LA SUSTENTACION DE LA TESIS "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI - HUANCAVELICA, PERIODO 2015" CONFORMADO POR DR. WILFREDO FERNANDO YUPANQUI VILLANUEVA. (PRESIDENTE), Lic. ADM. GUIDO AMADEO FERRUSILVA, (SECRETARIO), ECON. JUAN WILLIAM RODAS ALEJOS. (VOCAL) DICHA TESIS PRESENTADO POR LOS BACHILLERES LAURENTE SOTO, MARIA MAGDALENA. Y SANTOS RAMOS, ROXANA VICTORIA PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION. DANDO INICIO CON LA LECTURA DE LAS RESOLUCIONES CORRESPONDIENTES POR EL SECRETARIO DEL JURADO CALIFICADOR AUTORIZADO CON LA RESOLUCION N°: 935-2017-FCE-R-UNH. A HORAS 5:00 PM. EN EL AULA MAGNA, EL PRESIDENTE OTORGO UN TIEMPO DE 40 MINUTOS PARA LA SUSTENTACION, TERMINADO LA SUSTENTACION SE DIO PASO A LA RONDA DE PREGUNTAS POR PARTE DEL JURADO CALIFICADOR, LUEGO EL PRESIDENTE INVITO A LOS SUSTENTANTES, Y A LOS ASISTENTES ABANDONAR EL RECINTO PARA DELIBERAR EL RESULTADO FINAL. LUEGO DE UNA AMPLIA DELIBERACION, SE LLEGO A LA SIGUIENTE CONCLUSION APROBADO POR UNANIMIDAD FIRMANDO LOS PRESENTES EN SEÑAL DE CONFORMIDAD, LEVANTANDOSE LA SESION A LAS 6:20 PM.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

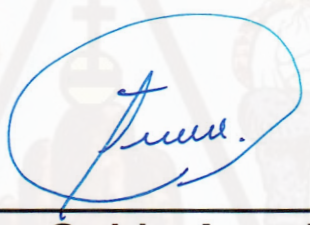
Maria Laurente Soto

ROXANA SANTOS RAMOS

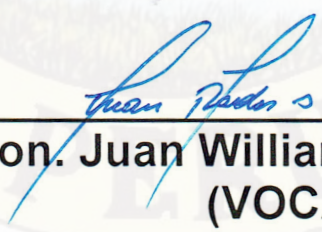
Ray Perú

JURADOS:

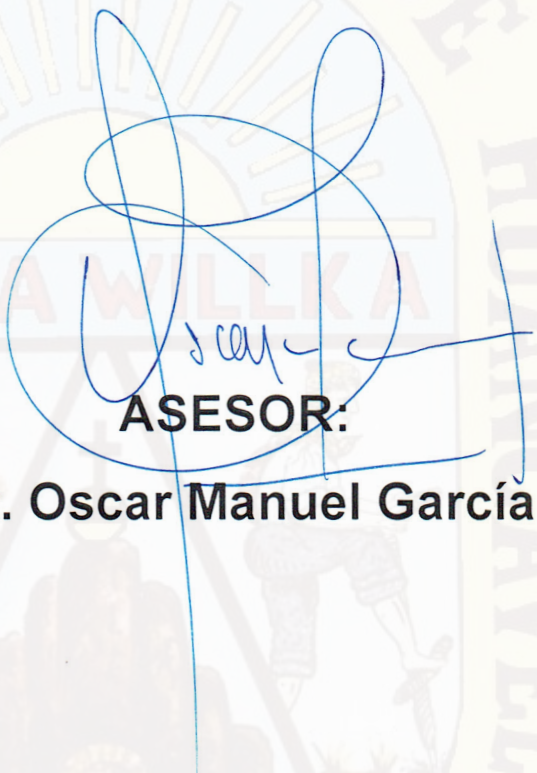
Dr. Wilfredo Fernando Yupanqui Villanueva
(PRESIDENTE)



Lic. Adm. Guido Amadeo Fierro Silva
(SECRETARIO)



Econ. Juan William Rodas Alejos
(VOCAL)



ASESOR:

Lic. Mat. Oscar Manuel García Cajo

DEDICATORIA

Con mucho afecto dedicamos a nuestros padres y hermanos por su apoyo incondicional en la realización del trabajo.

María y Roxana.

AGRADECIMIENTO

A nuestra alma máter la Universidad Nacional de Huancavelica, así como a los docentes de la Escuela Profesional de Administración, por sus enseñanzas, quienes con su abnegado sacrificio formaron valores y conocimientos en bien de nuestra formación profesional.

Asimismo, a las personas que contribuyeron con sus experiencias y consejos en el desarrollo y culminación del trabajo de investigación.

A la familia universitaria de la Facultad de Ciencias Empresariales por habernos brindado su apoyo moral y material en forma incondicional.

INDICE

Pag.

PORTADA
INDICE
RESUMEN
INTRODUCCION

CAPÍTULO I……..1
PROBLEMA……..……..1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... 3
1.2.1. Problema General 3
1.2.2. Problemas Específicos 3
1.3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS..... 3
1.3.1. Objetivo General 3
1.3.2. Objetivos Específicos 3
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN..... 4
CAPITULO II……..5
MARCO TEÓRICO……5
2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO..... 5
(a) A Nivel Internacional 5
2.1.1. A Nivel Nacional..... 8
2.1.2. A Nivel Local 9
2.2. BASES TEÓRICAS 14
2.2.1 Clima Organizacional 14
2.3. SISTEMA DE HIPÓTESIS 47
(b) Hipótesis General 47
(c) Hipótesis Específicas..... 47
2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS..... 47
2.5. VARIABLES E INDICADORES DE ESTUDIO..... 51
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 52
CAPITULO III……...53
MARCO METODOLÓGICO……..53
3.1. ÁMBITO DE ESTUDIO..... 53

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN 53
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN 53
3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 54
3.5. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN 54
3.5.1. Método General 54
3.5.2. Métodos Específicos 55
3.6. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO 55
3.6.1. Población y Muestra 55
3.6.2. Muestreo 55
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 55
3.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS 56
3.9. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS 56
CAPÍTULO IV 57
RESULTADOS 57
4.1. RESULTADOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL 58
4.1.1. RESULTADOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 60
4.1.2. RESULTADOS DE LA RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL 68
4.2. PRUEBA DE LA SIGNIFICANCIA DE LA HIPÓTESIS PRINCIPAL 70
4.2.1. PRUEBA DE LA SIGNIFICANCIA DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 73
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 76
CONCLUSIONES 78
RECOMENDACIONES 80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 81
ANEXOS 83

RESUMEN

La investigación titulada: Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital De Yauli – Huancavelica, Periodo 2015, nace de la interacción y observación de los investigadores basado en la realidad de la Municipalidad Distrital de Yauli. Sobre esta base se ha formulado el objetivo general que fue planteado en los siguientes términos: Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, periodo 2015. Como método general se utilizó el método científico y como específicos el inductivo, deductivo y analítico sintético; para la recolección de datos, el proceso y la contrastación de la hipótesis se han empleado técnicas de investigación documental, de fichaje y de investigación de campo y sus instrumentos fueron los libros las fichas y el cuestionario de encuesta de la clima organizacional y desempeño laboral, la misma que tiene asociado un nivel de validez mediante la opinión de los expertos y confiabilidad por el estadístico alfa de cronbach del

77% y 76%. Para el tratamiento de los datos se ha acudido al análisis estadístico, usando la estadística descriptiva e inferencial con el estadístico "r" de pearson. Los resultados arribados muestran que se ha rechazado la hipótesis nula, por consiguiente se ha aceptado la hipótesis alterna en el sentido de que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015 con un 95% de confianza. Como conclusión del trabajo en mención se tiene el hecho que el clima organizacional se relaciona de forma positiva y significativa con el desempeño laboral en l municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015. La intensidad de la relación hallada es de r=78% que tienen asociado una probabilidad p.=0,0<0,05 por lo que dicha relación es positiva y significativa. En el 25,5% de los casos las el clima organizacional es bajo,

el 58,2% es medio y el 16,4% es alto; asimismo el 25,5% consideran que el desempeño labora es bajo, el 52,7% es medio y el 21,8% es alto.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, potencial humano, diseño organizacional, cultura organizacional.

ABSTRAC

The research titled: Organizational Climate and Labor Performance in the Administrative Workers of the District Municipality of Yauli - Huancavelica, Period 2015, is born from the interaction and observation of the researchers based on the reality of the District Municipality of Yauli. On this basis has been formulated the general objective that was raised in the following terms: Determine the relationship of organizational climate and work performance in the workers of the District Municipality of Yauli, 2015. As a general method the scientific method was used and as specific the inductive, deductive and synthetic analytical; for the collection of data, the process and the testing of the hypothesis have been used techniques of documentary research, recruitment and field research and its instruments were the books the files and the survey questionnaire on the organizational climate and work performance, the same one that has a level of validity associated with the opinion of the experts and reliability by the cronbach alpha statistic of 77% and 76%. For the treatment of the data the statistical analysis was used, using the descriptive and inferential statistics with the "r" statistic of pearson. The results arrived at show that the null hypothesis has been rejected, therefore the alternative hypothesis has been accepted in the sense that there is a positive and significant relationship between the organizational climate and the labor performance in the workers of the district municipality of Yauli, period 2015 with 95% confidence. As a conclusion of the work in mention is the fact that the organizational climate is positively and significantly related to the work performance in the district municipality of Yauli, 2015. The intensity of the relationship found is r = 78% that have an associated a probability p = 0.0 <0.05, so this relationship is positive and significant. In 25.5% of the cases, the organizational climate is low, 58.2% is medium and 16.4% is high; also 25.5% consider that the work performance is low, 52.7% is medium and 21.8% is high.

Keywords: Organizational climate, work performance, human potential, organizational design, organizational culture.

INTRODUCCIÓN

Señores miembros del jurado, presentamos ante Uds. el trabajo de investigación titulado: Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Yauli – Huancavelica, Periodo 2015, con el cual aspiramos obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

La investigación es resultado de un conjunto de acciones realizadas, sobre la base de una planificación previa, a fin de determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yauli, para el periodo 2015.

Para ello se ha formulado como problema de investigación, el siguiente planteamiento: ¿Cuál es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015? El objetivo que guio la investigación fue: determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015.

La hipótesis planteada fue: Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015. Se tiene como unidad de análisis a los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, para ello se ha utilizado como metodología el método científico.

El trabajo está estructurado en cuatro capítulos: el primero, trata sobre el planteamiento del problema, la formulación del problema general y de los problemas específicos, la formulación del objetivo general y los objetivos específicos, finalmente la justificación del estudio.

El segundo capítulo, se refiera a los temas relacionados con el marco teórico, donde se resalta los antecedentes de la investigación, las bases teóricas referentes a las dos variables de estudio referidos al clima organizacional y el desempeño laboral, las principales teorías

que orientan su desarrollo, asimismo la formulación de la hipótesis general y las hipótesis específicas, la definición de términos básicos, la operacionalización de las variables en estudio y sus dimensiones.

El tercer capítulo, contiene aspectos relacionados con la metodología de investigación, precisando en ella el tipo de diseño de investigación, el método y técnicas de investigación, la población, muestra, técnicas e instrumento de recolección de datos y muestreo además de la organización y procesamiento de los datos.

El cuarto capítulo, contiene los resultados de la investigación; en el mismo que se tienen las tablas y gráficas de los datos recabados a través de los diferentes instrumentos; sobre todo se presenta la prueba de hipótesis. Asimismo en la parte final comprende las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Los Autores.

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dentro de este contexto, la productividad y el manejo del capital humano en las organizaciones, se convierten en elementos clave de sobrevivencia, por tanto, la coordinación, dirección, motivación y satisfacción del personal son aspectos cada vez más importantes del proceso administrativo. Entre ellos, la satisfacción del trabajador ocupa un lugar preferente, ya que, la percepción positiva o negativa de los trabajadores que mantienen con respecto a su trabajo influye en la rotación de personal, ausentismo, aparición de conflictos y en otras áreas esenciales de la organización.

La problemática la enfocamos desde una perspectiva internacional, según Donayre, (2009), los problemas referidos al clima organizacional son tan comunes, principalmente en las organizaciones públicas. Si bien es cierta la administración municipal está presente en todas las poblaciones urbanas, la misma que facilita el cumplimiento de los objetivos de los estados. A nivel nacional, las

políticas han priorizado las condiciones del clima en las organizaciones frente al desempeño laboral.

A través de la investigación determinamos la relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli periodo 2015. Se pudo conocer al detalle las ventajas de mantener un adecuado clima organizacional dentro de la organización, se requieren hoy de recursos humanos, financieros y tecnológicos para la producción de bienes y servicios en pro de la ejecución presupuestal, el capital humano constituye el factor clave para el logro de los objetivos estratégicos de cualquier sector gubernamental, en este sentido se puede ver hoy en día como la administración de recursos humanos ha pasado a ser parte importante de los sectores gubernamentales, en vista de que los sectores gubernamentales requieren cada vez mas de personal altamente eficiente para poder hacer frente a los cambios de su entorno.

Las organizaciones necesitan medir la eficacia del trabajo ejecutado y realizar los ajustes que le permitan lograr sus objetivos. Determinar el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo no es una tarea fácil, a menudo se plantean interrogantes, ante los cuales, las personas tiene respuestas muy diferentes.

En la Municipalidad Distrital de Yauli no hay un buen clima organizacional en el personal administrativo por lo que el personal esta insatisfecha. En tal sentido surge la necesidad de investigar el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad. Con esta perspectiva se plantea la investigación:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, periodo 2015?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión potencial humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, periodo 2015?

¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión diseño organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015?

¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión cultura de la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015?

1.3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015.

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión potencial humano y el desempeño laboral en los

trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015.

Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión diseño organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015.

Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión cultura de la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Socialmente, existe la necesidad de fomentar la gobernabilidad interna de la Municipalidad Distrital de Yauli, la paz social, el diálogo y la necesidad personal de cada uno de los colaboradores para desempeñarse dentro de la organización.

Sin embargo, las organizaciones y su dirección están enfocadas en la productividad a través de la tecnología y otros factores, sin considerar el comportamiento humano, siendo este factor vital para la contribución significativa de la eficacia en una organización.

Respecto al valor teórico, la justificación se refiere a la inquietud que surge por parte del investigador en profundizar el enfoque teórico del clima organizacional y desempeño laboral, a partir del cual se espera encontrar nuevas explicaciones que permitan complementar el conocimiento previo.

En lo metodológico, se toma en cuenta el uso de metodologías y técnicas general y específico respectivamente, que sirvieron de guía para el estudio y su aplicación en posteriores investigaciones.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO

Luego del planteamiento y el establecimiento de los objetivos, es necesario establecer la referencia de otras investigaciones relacionados a nuestra investigación, siendo éstas:

(a) A Nivel Internacional

TÓALA BOZADA, (2014) realizo la investigación: Diseño de Clima Organizacional como Mecanismo de Atención y su incidencia en el Desempeño Profesional de los Servidores Públicos del Ilustre Municipio de Jipijapa – Ecuador 2013. Investigación donde se planteó como objetivo general: Proponer un diseño de clima organizacional que coadyuve en el desempeño profesional y a su vez en el cumplimiento de las funciones de los servidores públicos del Ilustre Municipio de Jipijapa. Al término de la investigación se concluyó que:

El Ilustre Municipio de Jipijapa no cuenta con buenas relaciones interpersonales entre las autoridades y servidores públicos.

El Ilustre Municipio de Jipijapa no brinda en su totalidad el apoyo institucional y orientación administrativa para se fortalezca el estatus personal y el entorno laboral de los servidores públicos.

Los servidores públicos necesitan de un programa de apoyo integral que mejore las actividades y funciones, esto representaría una ventaja importante para el desarrollo de la Institución.

El Municipio de Jipijapa cuenta con profesionales universitarios, como fortalezas que contribuyen con su desempeño profesional a mejorar la calidad de atención a la ciudadanía.

El trabajo sirve como información de investigación para futuras investigaciones que tengan temas relacionados a mejorar el desempeño de los servidores públicos municipales.

MARROQUÍN PÉREZ & PÉREZ GUTIÉRREZ (2011) realizaron una investigación titulada: El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los Trabajadores de Burguer King, donde concluyeron que:

En los trabajadores de los restaurantes de Burger King se permite la libertad en la realización de sus labores, tiene una apreciación que sus condiciones laborales son buenas, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo responden a sus obligaciones, tienen calidad y compromiso de responsabilidad.

El clima organizacional del personal de los restaurantes es favorable para la organización y en las actividades asignadas en sus funciones son positivas para su desempeño laboral.

Los encargados supervisores juegan un papel primordial en el reconocimiento del desempeño laboral de los trabajadores y esto determina efectos positivos en el clima organizacional de las funciones del colaborador.

Los trabajadores de los restaurantes se identifican con los valores, creencias, procedimientos, reglas y normas de la organización en sus funciones, por lo que el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes, es adecuada al perfil del puesto, en donde le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes que debe cumplir diariamente. RODRÍGUEZ, RETAMAL, LIZANA, CORNEJO, (2011), realizaron la investigación: "Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño: "evaluación en una empresa pública chilena" en la Universidad de Talca Chile.

Si bien la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ha sido estudiada, su relación con el desempeño no es del todo clarificadora. Este estudio pretende determinar si existe una relación significativa entre las variables y si el clima organizacional o la satisfacción laboral son predictores significativos del desempeño y sus dimensiones específicas. El estudio es transversal correlacional, se utilizaron técnicas cuantitativas (instrumentos), y cualitativas (focusgroup confirmatorio), en una muestra de 96 trabajadores del Servicio Agrícola Ganadero de la Región del Maule.

Los resultados indican que existe una relación significativa entre las variables y que el desempeño es predicho de mejor forma por el clima y la satisfacción en conjunto. Considerando las dimensiones del desempeño, sólo el clima predice significativamente el Comportamiento Funcionario y las

Condiciones Personales, y sólo la satisfacción predice significativamente el Rendimiento y Productividad

2.1.1. A Nivel Nacional

QUISPE, (2015), presento la tesis titulado: "Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac Andahuaylas, 2015" trabajo realizado en la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias de la Empresa en la Universidad Nacional José María Arguedas; para optar del título profesional e licenciado en Administración de Empresas, arribando a las siguientes conclusiones:

Siendo el objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015. Sometidos al coeficiente de Spearman evidencian una correlación de 0,652. Lo que significa que existe relación positiva moderada entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015. Por tanto se considera comprobada la hipótesis general.

CERVERA, (2012), en su tesis: "Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos"; Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Perú. Estudio descriptivo correlacional. Dice entre sus conclusiones.

Los resultados logrados nos permiten concluir que existe una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional del Director y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos.

El análisis de los resultados muestra que las diversas áreas del Liderazgo Transformacional del Director están relacionados significativamente con las diversas áreas del Clima Organizacional.

MONTALVO, (2008) realizó la siguiente investigación de "El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008" en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – Perú. Sus conclusiones principales fueron:

Los resultados de la investigación demuestran que existe una relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño docente, que es percibido por el docente y los estudiantes; el 51% de los sujetos encuestados percibe el clima organizacional en un alto nivel, así como el 64% de los entrevistados percibe el desempeño docente en el nivel alto respectivamente. Al efectuar la correlación entre el liderazgo de los directores y la planificación de la enseñanza, se demuestra que existe una correlación moderada, la relación se expresa en un 65%

2.1.2. A Nivel Local

HUAMAN y RAMOS, (2015) realizaron la investigación: "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal adscrito al centro de salud Ascensión Huancavelica – 2015", en la Escuela Académico Profesional de Enfermería, Facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, en la que hallaron las siguientes conclusiones:

El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud adscrito en el Centro de Salud de Ascensión se relacionó significativamente, debido a que el Coeficiente de correlación de Spearman arrojo un valor de O, 274 y un P valor que fue O, 030 siendo este valor < 0,05, entonces se acepta la hipótesis de investigación. De 63 trabajadores, 32 indicaron tener un clima

organizacional regular y satisfacción laboral alta. 31 trabajadores precisaron clima organizacional y satisfacción laboral regular.

En el Centro de Salud de Ascensión de 63 trabajadores, 34 indicaron tener un clima organizacional regular y satisfacción alta en relación a sus superiores. 20 trabajadores presentaron clima organizacional regular y satisfacción laboral baja. Es decir se relacionó significativamente, debido a que el Coeficiente de correlación de Spearman arrojo un valor de O, 345 y un P valor que fue O, 006 y siendo este valor < 0,05, entonces se acepta la hipótesis de investigación.

En el Centro de Salud de Ascensión de 63 trabajadores, 46 trabajadores indicaron tener clima organizacional regular y alta satisfacción sobre las condiciones físicas en el trabajo. 17 precisaron clima organizacional y satisfacción laboral regular. Es decir se relacionó significativamente, debido a que el Coeficiente de correlación de Spearman arrojo un valor de O, 269 y un P valor que fue O, 028 y siendo este valor< 0,05, entonces se acepta la hipótesis de investigación.

En el Establecimiento de Salud mencionado de 63 trabajadores, 33 trabajadores tuvieron un clima organizacional y satisfacción regular en la participación de decisiones. Es decir se relacionó significativamente, debido a que el Coeficiente de correlación de Spearman arrojo un valor de O, 458 y un P valor que fue 0,000161 y siendo este valor < 0,05, entonces se acepta la hipótesis de investigación.

De la misma forma de los 63 trabajadores, 37 trabajadores indicaron tener regular clima organizacional y satisfacción con su trabajo, seguido de 26 trabajadores que enunciaron tener clima organizacional regular y satisfacción laboral alta en el personal adscrito al mencionado establecimiento de salud. Es decir se relacionó significativamente, debido a que el Coeficiente de

correlación de Spearman arrojo un valor de O, 21 O y un P valor que fue O, 001 y siendo este valor < 0,05, entonces se acepta la hipótesis de investigación.

SALAZAR y TAIPE, (2013), realizaron la investigación: "El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Logística del parea de adquisiciones del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2012-2013", en la Escuela Académica Profesional de Administración, de la Universidad Nacional de Huancavelica; arribando a las siguientes conclusiones:

Se tiene que la media probabilidad de las diferencias entre las frecuencias observadas y esperadas, es de 26.67 y es mayor al valor crítico de la tabla que es 26.3; por lo tanto "El clima organizacional, influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de logística del área de adquisiciones del Gobierno Regional de Huancavelica.

Concerniente a las dimensiones del Clima Organizacional de los trabajadores de la oficina de logística del área de adquisiciones del Gobierno Regional de Huancavelica: El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohíbe en cierto modo a dr un valor agregado a su trabajo diario, ya que muy pocos de los trabajadores se siente en libertad de expresar sus opiniones y sugerencias ante sus superiores.

En relación a la motivación los trabajadores manifestaron que solamente a veces que se siente motivados, por que la remuneración que percibe no está en concordancia con el trabajo que desempeñan. En cuanto a los estilos de comunicación, la que prevalece es el vertical.

En lo referente al desempeño laboral de los trabajadores de la ofician de logística del área de adquisiciones del Gobierno Regional de Huancavelica, en su dimensión competencias se concluye que los trabajadores casi siempre ponen en práctica sus habilidades y destrezas, de esta forma se crea un ambiente favorable para generar ideas productivas al momento de realizar sus actividades mediante la colaboración y apoyo mutuo entre los compañeros en el desempeño de sus tareas, por lo que se puede apreciar que el desempeño es óptimo.

En relación al compromiso organizacional los trabajadores se esfuerzan continuamente y siempre para mejorar la calidad de su desempeño, cumpliendo con excelencia los compromisos adquirido, lo que significa que poseen un alto desempeño, permitiendo realizar eficazmente sus funciones, demostrando rendimiento y excelente calidad de las actividades desarrolladas. Finalmente se concluye que el "Clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de logística del área de adquisiciones del Gobierno Regional de Huancavelica"

QUISPE ROCA y TITO CCANTO, (2013): realizaron la investigación "El clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática – Huancavelica" en donde se planteó como problema general ¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la ODEI Huancavelica? Con el Objetivos de determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la ODEI Huancavelica, después de su investigación arribaron a las siguientes conclusiones:

Del contraste de la hipótesis se tiene que la medida de la probabilidad de las diferencias entre las frecuencias observadas y esperadas, la cual es 10.57 y mayor al valor crítico de la tabla, la cual es 9.49 por lo tanto el clima organizacional influye

significativamente en el desempeño laboral del personal de la ODEI, también; se tiene que el clima organizacional se caracteriza como regular con un 62,5 % al igual que el desempeño laboral con un 46.9 % lo que indica la relación de dos variables.

En cuanto a los factores del clima organizacional presentes en la ODEI – Huancavelica, el desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohíbe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario.

En relación a los factores de motivación los empleados manifestaron que la ODEI – Huancavelica no le asignan reconocimientos cuando cumplen una buena labor; así mismo tienen una motivación mediana, uno de los factores para que se tenga esta motivación es la infraestructura con la que se cuenta debido a que es un local antiguo, reducido incluso con presencia de roedores.

En cuanto al factor de reciprocidad se puede deducir sobre el trato homogénico y justo; la percepción por parte de los empleados contratados perciben diferencias entre los nombrados, estos últimos en ocasiones tienen un trato diferente a los contratados.

En cuanto a los estilos de comunicación lo que prevalece es el vertical. En cuanto al desempeño laboral del personal de la ODEI Huancavelica, siendo la variable a través de nueve ítems en una encuesta realizada, de los cuales podemos sacar las siguientes conclusiones: no siempre se esfuerzan para cumplir con excelencia los compromisos adquiridos, lo que significa que el desempeño no es óptimo.

En relación a las competencias se concluye que los trabajadores a veces ponen en práctica sus habilidades y destrezas. De igual manera la colaboración y relaciones interpersonales se nota que no es la más óptima. Por lo que recomiendan los siguientes: Aplicar el

estilo de liderazgo democrático y afianzar las relaciones interpersonales entre directivos y trabajadores. Incentivar continuamente a los trabajadores para mejorar su desempeño laboral tomando en cuenta que recibirán el reconocimiento necesario luego de haber obtenido buenos resultados.

Aplicar el tipo de comunicación multidireccional en la organización con la finalidad de que los mensajes lleguen a su interlocutor de forma directa y clara. Fomentar el trabajo en equipo con la finalidad de crear mayor sentido de responsabilidad en sus integrantes, Evaluar permanentemente el desempeño laboral ayudara a mantener un control de las actividades de los trabajadores en cuanto a su comportamiento dentro de la organización, Implementar un programa de mejoramiento del clima organizacional que contenga actividades encaminadas a mejorar todos los aspectos que lo conforman, tales como; liderazgo, motivación, reciprocidad y comunicación, que le permita a la organización lograr mejores resultados en cuánto el desempeño laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1 Clima Organizacional

El clima organizacional es un moderno enfoque del comportamiento humano en las organizaciones, que actualmente ha cobrado gran interés en el ambiente empresarial. Por ser un concepto relativamente reciente en el ámbito laboral, existen muchos conceptos del mismo y se verá a través de éste, que se puede confundir con otros conceptos y usarlos indistintamente. Por lo anterior se considera comenzar tratando de delimitar el concepto para estudiar a fondo.

¿Qué es el clima organizacional?

De una manera formal, se relaciona con algo que ya se conoce. Es decir cuántas veces se ha oído decir, es una empresa sólida o inestable, en esta compañía son más exigentes que en donde uno trabajaba. Lo que está encerrado en estas expresiones es que cada empresa adquiere su propia personalidad o característica otorgadas por las personas que lo integran. En contraste con el uso común del término en meteorología, el clima organizacional se refiere a las condiciones ambientales internas de una empresa y no a las externas. Un área importante en el análisis sistemático en el entorno, es evaluarlo a partir de la percepción de los que lo conforman.

Luc Brunet (2002, P.16), señala que los investigadores de este ámbito no se han puesto de acuerdo para definir el clima organizacional y que todavía no hay consenso en lo que se refiere al papel exacto de éste en el rendimiento de las organizaciones.

El término de clima organizacional fue introducido en la psicología organizacional por Gellerman en 1960 y al respecto enfocadas a la metodología para conocer y medir el clima, y no hacia la definición del mismo.

Así los investigadores estadounidenses James y Jones han identificado tres modos de diferentes de investigación del clima Brunet (2002, P.16), las cuales son: la medida múltiple de tributos organizacionales, la medida perceptiva de los atributos organizacionales y la medida perceptiva de los atributivos individuales.

Para efecto de la investigación se tomará como punto de partida la medida de los atributos organizacionales que define al clima Brunet, (2002, P.18) “como una serie de

características que son percibidas a propósito de una organización y/o de sus unidades (departamentos), y que pueden ser reducidas según la forma en la que la organización y/o sus unidades (departamentos) actúan (consciente o inconsciente) con sus miembros y con la sociedad.

El clima es un concepto que se relaciona con fenómenos importantes dentro del ámbito laboral y organizacional, como son la capacitación, el liderazgo, la comunicación, la satisfacción laboral, resistencia al cambio, y trabajo en equipo.

El clima organizacional es un tema de gran importancia en el medio organizacional, ya que se busca un continuo mejoramiento del ambiente que prevalece en las empresas para alcanzar así un aumento de productividad, enfocado en el factor humano.

Según Hall (1996, Pág. 78) el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores que se supone son una fuerza que influye en la conducta de los empleados.

Brow y Moberg (1990, pág. 189) manifiestan que el clima se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de ésta.

Dessler (1979, Pág.78) plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término "clima Organizacional", las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructuras, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo.

Dessler (1993, pág.181) define el clima organizacional como "el conjunto de características permanentes que describen una

organización, la distinguen de otra estructura porque influye en el comportamiento de las personas que la forman."

Algunos autores como Furnham (1997) y Goncalves (2000) consideran que es más conveniente hablar de las percepciones de los empleados más que de clima organizacional, sin dejar de tomar en cuenta dichas percepciones son diferentes dentro de una organización y de persona a persona de acuerdo a las características propias del puesto que ocupa el trabajador.

Por el otro lado hay autores como Hall (2004), Forehand y Gilmer (1965) y Robbins (2004) que señalan al clima organizacional como un conjunto de propiedades o características objetivas del ambiente laboral, perdurables y fácilmente medibles que son percibidas directamente o indirectamente por empleados y que supone son una fuerza que influye en la conducta de estos.

Otro enfoque representado por Halpin y Crofts, citados por Dessler (1993, P.182) definen el clima como "la opinión que el trabajador se forma de la organización".

Litwin y Stringer a fin de encontrar similitudes (1968) definen el clima como "Los efectos subjetivos percibidos del sistema formal, el estilo Informal de los gerentes y otros componentes, factores del medio en las actitudes, creencias, valores, y capacitación en las personas que trabajan una organización especifica."

Así, Litwin y Stringer ven el clima como un conjunto de percepciones y sentimientos que los miembros de una organización tiene acerca de ciertos aspectos amplios de la organización citados en Frech (1983 P.147).

El clima organizacional, es definido por Goncalves (1997, p.123) como "un fenómeno que media entre los factores del

sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización tales como la productividad, satisfacción, rotación, etc.

El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que se denomina clima organizacional.

Stephen Robbins (2004, p.52) que define el Clima Organizacional como un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño.

Brunet (1999), Chiavenato (2000) y Valencia (2004) señalan que el clima organizacional es el resultado de la interrelación de las diversas partes de una organización, de tal manera, que el comportamiento de un trabajador depende de los factores organizacionales existentes y de las percepciones que tenga de estos factores; así se observa una influencia mutua del medio ambiente y de la personalidad del individuo en la determinación del clima de una organización.

Así, las características de la organización dan forma al ambiente interno en que esta se desenvuelve, ya que originan las percepciones que los miembros tienen de la organización, a su vez, los individuos reaccionan de acuerdo a éstas percepciones, y con sus acciones afectan el clima organizacional reforzando o modificando el ambiente que en la organización prevalece.

Este ambiente o clima interno podría ser temor, confianza, seguridad, etc. cualquiera que sea clima, los sentimientos de

los empleados pueden reflejar el funcionamiento interno de esa organización.

En resumen, las organizaciones tienen personalidades, y el clima es una medida eficaz de esa personalidad. En lo cual el clima no se ve ni se toca, pero es algo real dentro de la organización que está integrado por una serie de elementos que condicionan el tipo de clima en el que laboran los empleados.

Para el empleado individual, el clima ayuda a conformar las actitudes y expectativas relacionadas con la organización. El clima es el vínculo social que ayuda a mantener unida la organización, al proporcionar normas adecuadas de lo que deben hacer y decir los empleados.

En definitiva, el clima organizacional, es un concepto de integración ya que en él se engloban muchas estructuras, procesos laborales y conductas como la capacitación, liderazgo, comunicación, resistencia al cambio y trabajo en equipo. Todo ello, da lugar a esa percepción general que tiene el empleado de su entorno laboral.

Por ello se puede decir que el clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de satisfacción de los empleados e indica de manera específica las propiedades que influyen en el ambiente organizacional, es decir aquellos aspectos de la organización que desencadenan entre los miembros. En la cual se entiende por la atmósfera de trabajo de la organización tal y como es percibida y experimentada por los integrantes de la organización.

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función de las percepciones de los

miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima, complementando el circuito.

2.2.1.1. Definiciones del Clima Organizacional

(Litwin y Stringer, 1968) "Los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, 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 dada".

(Sandoval, 2004) "El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos".

(Hodgetts & Altman, 1985) "Un conjunto de características del lugar de trabajo percibidas por los individuos que trabajan en ese lugar y que sirve como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo".

(Rodríguez, 2001) "Las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en qué éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo".

(Gonçalves, 1997)..Clima Organizacional, percepciones que el trabajador tiene de las estructura de la organización s y procesos que ocurren en un medio laboral.

(Chiavenato;2000) "Cualidad o propiedad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de la organización, que influye en su comportamiento".

(Goncalves, A,2000. “El clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias cobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)”.

Tanchard y Gilme (1964) (citado por: Boada y Olivero, 2002), “El clima organizacional es como un grupo de características que describen a un institución. Son de permanencia relativa en el tiempo, se distinguen de una institución a otra e influyen en la conducta de las personas”.

(Litwin y Stringer, 1968, citado por: Agostinho y Lapa,2002) “Los efectos subjetivos percibidos del sistema formal, el estilo informal de los gerentes y otros importante factores del medio en las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización específica”.

Campbell (1970). “El clima organizacional es una variable situacional y lo describen como un conjunto de atribuciones específicas de un órgano particular

que puede reflejar la manera como se dan las relaciones entre la organización, sus miembros y el medio ambiente”.

Según Hall (1996) “El clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado”.

Brow y Moberg (1990) “El clima se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como o perciben los miembros de esta”.

Tagiuri (1968) “Una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influyen en su comportamiento, y se puede describir en términos de los valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización”.

Forehand y Gilmer (citados por Dessler,1993)"El conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman" (p.181).

Litwin y Stringer (citados por Dessler, 1993)"Los efectos subjetivos percibidos del sistema, forman el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada" (p.182).

Water (citado por Dessler,1993) representante del enfoque de síntesis relaciona los términos propuestos por Halpins, Crofts y Litwin y Stringer"Las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura de la organización , recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura" (p.183).

2.2.1.2. Componentes del Clima Organizacional

- El clima organizacional se refiere a las características del entorno en donde se desempeña la organización, las cuales pueden ser internas o externas.
- Las características del entorno son percibidas directa o indirectamente por los miembros de la organización, determinando el clima organizacional.

- El clima organizacional junto con las estructura de la organización s y los integrantes de las organizaciones forman un sistema organizacional dinámico.
- El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- El clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

2.2.1.3. Importancia del Clima Organizacional

El clima organizacional es un espejo para cada gerente, que le habla de su eficacia gerencial. Es un espejo en el que hay que estar dispuesto a mirarse, y para estar dispuesto, hay que tener, el valor para ver las propias debilidades, la confianza en uno mismo para reconocerlo como una oportunidad de mejorar y el compromiso ético con el entorno de hacerlo. El clima organizacional son las características que guarda el ambiente dentro de una organización.

Es conveniente tener claro lo que significa este término; clima organizacional se debe de entender como el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando al clima organizacional.

Según Robbins (1991), difiere de Goncalves (1995) al analizar el ambiente como las fuerzas extrínsecas que ejercen presión sobre el desempeño organizacional. Estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos.

2.2.1.4. Dimensiones del Clima Organizacional

Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos.

Por esta razón, 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.

Likert mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones:

1. Los métodos de mando. La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
2. Las características de las fuerzas motivacionales. Los procedimientos que se Instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.
3. Las características de los procesos de comunicación. La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
4. Las características de los procesos de influencia. La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.
5. Las características de los procesos de toma de decisiones. La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones así como el reparto de funciones.
6. Las características de los procesos de planificación. La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.

7. Las características de los procesos de control. El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.
8. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento. La planificación así como la formación deseada.

El clima organizacional puede explicarse mediante nueve dimensiones; según Litwin y Stringer (1968)

- Estructura organizacional: Representa a la percepción de los trabajadores en relación a las reglas, procedimiento, trámites y otras limitaciones.
- Responsabilidad: Percepción de los trabajadores sobre la autonomía que poseen en la toma de decisiones.
- Recompensa: Refleja la percepción de los trabajadores sobre la recompensa recibida por su trabajo.
- Riesgo: Se refiere a los sentimientos que poseen los trabajadores de los desafíos que se le imponen.
- Calor: Percepción de los miembros de la empresa sobre la posibilidad de un ambiente de trabajo grato y bueno relaciones sociales.
- Apoyo: representa la percepción de los trabajadores sobre la presencia de un espíritu de ayuda dentro de la organización.
- Estándares de desempeño: Refleja la percepción del empleado sobre las normas de rendimiento de la empresa.
- Conflictos: Percepción del empleado de la capacidad que poseen en la organización de aceptar opiniones distintas y aceptar los problemas y buscar soluciones.
- Comunicación: Sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la organización.

2.2.1.5. Características del Clima Organizacional

Según Brunet (1999), las principales características del clima organizacional son las siguientes:

- El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- El clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización
- Influye en el comportamiento de un individuo en su trabajo
- El clima organizacional está compuesto por las características propias de la organización y por las personales del individuo.
- Las percepciones que el individuo tiene acerca de la organización surgen a través de la interacción de las variables ambientales y personales, es por esto que a partir de la medición y evaluación de las percepciones de los trabajadores es como se puede obtener un estímulo del clima organizacional y sus efectos.
- El clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

El clima organizacional es considerado como el conjunto de las características relativamente permanentes en una organización que influencian la conducta de sus miembros. También las características del clima organizativo sirven de base para diferenciar una organización de las demás.

Brunet (1999) cita a Likert quien distingue cuatro factores principales que influyen en la percepción individual del clima:

- Los parámetros ligados al contexto (tecnología y estructura del sistema organizacional.
- La posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización así como el salario que gana.
- Los factores personales tales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción.
- La percepción que tienen los subordinados, los colegas y los superiores del clima de la organización.

2.2.1.6. Tipos de Clima Organizacional y sus Variantes

a) Clima de Tipo Autoritario

Autoritarismo explotador: se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y los empleados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes, es decir, que son ellos los que, de forma exclusiva, determinan cuáles son las metas de la organización y la forma de alcanzarlas. Además, el ambiente en el cual se desarrolla el trabajo es represivo, cerrado y desfavorable, sólo ocasionalmente se reconoce el trabajo bien hecho y con frecuencia existe una organización informal contraria a los intereses de la organización formal.

Autoritarismo Paternalista: se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus empleados, se utilizan los *castigos y las recompensas como fuentes de motivación para los empleados y los supervisores manejan muchos mecanismos de control. En éste tipo de clima, la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo da la impresión de que se trabaja en un ambiente*

estable y estructura de la organización do. La mayor parte de las decisiones son tomadas directamente por los directivos, quienes tienen una relación con sus empleados como la existente entre el padre y el hijo, protegiéndolos pero no fiándose totalmente de su conducta. Sólo en contadas ocasiones se desarrolla una organización informal que no siempre se opone a los fines de la organización.

b) Clima de Tipo Participativo

Consultivo: se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus empleados. Existe una interacción fluida entre ambas partes, se delegan las funciones y se da principalmente una comunicación de tipo descendente. La estrategia se determina por equipo directivo, no obstante, según el nivel que ocupan en la organización, los trabajadores toman decisiones específicas dentro de su ámbito de actuación.

Participación en grupo: existe una plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones persigue la interacción de todos los niveles, las relaciones interpersonales dentro de la organización se realiza en todos los sentidos. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo entre supervisor y empleado se basan en la amistad y las responsabilidades son compartidas. El funcionamiento de éste sistema es el trabajo en equipo como el mejor medio para alcanzar los objetivos, cuyo cumplimiento es la base para efectuar la evaluación del trabajo que han llevado a cabo los

empleados. Coinciden la organización formal y la informal.

2.2.1.7. Causas de Interés en el Clima Organizacional

Las causas económicas del interés están basadas en que un buen clima organizacional puede reducir la rotación del personal y el ausentismo del trabajador, aminorar el número de personal, el grado de desperdicios y de gastos, elevar la producción y reducir los defectos de producción. En la cual muchos gerentes y empleados piensan que los ejecutivos deben interesarse por el clima.

Cabe mencionar que de acuerdo a Arias (1999, P.689) cuando un trabajador sale de manera permanente y voluntaria, la mayoría de las empresas hacen una entrevista de salida, en la cual el trabajador explica sus motivos en la cual ha presentado su renuncia, y tiene la finalidad de buscar la expresión espontánea y libre, para que éste explique con sinceridad la causa de su egreso. Dentro del contenido existen preguntas sobre la vida del trabajador, dentro y fuera de la organización para conocer su desarrollo desde su ingreso hasta la fecha en la cual renuncia, con el fin de conocer el clima organizacional que percibió durante su tiempo laboral.

Se formulan preguntas sobre la imagen que tiene de la empresa, sobre la forma en la cual sintió en general su ambiente de relaciones interpersonales en su grupo de trabajo, etc., igualmente se le pide una opinión de su jefe inmediato y de sus compañeros, el clima organizacional, etc.

También muchos gerentes y empleados piensan que los ejecutivos deben interesarse acerca del clima de la empresa, independientemente de las consideraciones económicas. De hecho algunos administradores se interesan en el bienestar de sus empleados por motivos humanistas. Los seres humanos merecen ser tratados con respeto, dignidad y amabilidad, ya sea fuera del trabajo o dentro de él. Debido a que muchos gerentes no le dan importancia, a tal criterio la implantación de dicha actitud administrativa y el ambiente de trabajo sigue siendo la excepción y no reglas. (Sikula, 1987).

La liberación del potencial humano mediante el proceso de capacitación, depende de la existencia de las condiciones o del clima organizacional propicio para su desarrollo. Toda organización tiene un ambiente o personalidad propia que la distingue de otras organizaciones y que influye en la conducta de sus miembros. La gerencia debe por lo tanto, esforzarse para crear el tipo de clima que permita que se alcancen los objetivos de la organización y al mismo tiempo, satisfaga las necesidades sociales tanto laboral como personal.

2.2.1.8. Teoría del Clima Organizacional de Likert

Likert en su teoría de clima organizacional menciona que el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Por lo tanto, la reacción está determinada por la percepción.

Likert señala que hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización,

las cuales influyen en la percepción individual del clima: variables causales, variables, intermedias y variables finales. Las variables causales llamadas también variables independientes, son las que están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados.

Dentro de estas variables se encuentran la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Si las variables independientes se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables. Las variables intermedias, reflejan el estado interno y la salud de una empresa y constituyen los procesos organizacionales de una empresa.

Entre ellas están la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones. Las variables finales, denominadas también dependientes son las que resultan del efecto de las variables independientes y de las intermedias, por lo que reflejan los logros obtenidos por la organización, entre ellas están la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas.

La combinación de dichas variables determina dos grandes tipos de clima organizacional los cuales parten de un sistema muy autoritario a uno muy participativo:

1. Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador, Sistema II Autoritarismo paternalista.
2. Clima de tipo participativo: Sistema III Consultivo, Sistema IV Participación en grupo.

   En el clima de tipo autoritario sistema I autoritario explotador la dirección no confía en sus empleados, la mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la

organización, los empleados perciben y trabajan en una atmósfera de temor, las interacciones entre los superiores y los subordinados se establece con base en el miedo y la comunicación sólo existe en forma de instrucciones.

En el clima de tipo autoritario sistema II autoritario paternalista existe la confianza entre la dirección y los subordinados, aunque las decisiones se toman en el clima, algunas veces se decide en los niveles inferiores, los castigos y las recompensas son los métodos usados para motivar a los empleados. En este tipo de clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados pero da la impresión que trabajan en un ambiente estable y estructurado.

En el clima de tipo participativo sistema III consultivo la dirección tiene confianza en sus empleados, las decisiones se toman en la cima pero los subordinados pueden hacerlo también en los niveles más bajos, para motivar a los empleados se usan las recompensas y los castigos ocasionales, se satisfacen las necesidades de prestigio y de estima y existe la interacción por ambas partes. Se percibe un ambiente dinámico y la administración se basa en objetivos por alcanzar.

En el clima participativo sistema IV participación en grupo existe plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones se da en toda la organización, la comunicación está presente de forma ascendente, descendente y lateral, la forma de motivar es la participación, el establecimiento de objetivos y el mejoramiento de los métodos de trabajo. Los

empleados y la dirección forman un equipo para lograr los objetivos establecidos por medio de la planeación estratégica.

2.2.2.1. Desempeño Laboral

2.2.2.1.1 Definiciones

D'Vicente (1997, citado por Bohórquez 2004), define el Desempeño Laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir.

Stoner (1994, p. 510), define "el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad". Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

Chiavenato (2002, p. 236), expone que el desempeño es "eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral". En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar

trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento. Druker (2002, p. 75), al analizar las concepciones sobre el Desempeño Laboral, plantea se deben fijar nuevas definiciones de éste término, formulando innovadoras mediciones, y será preciso definir el desempeño en términos no financieros. Robbins (2004, p. 564), plantea la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles.

2.2.2.2. Elementos del Desempeño Laboral

Davis y Newtrons (2000), conceptualizan las siguientes:

- Capacidades
- Adaptabilidad
- Comunicación
- Iniciativa
- Conocimientos
- Trabajo en equipo
- Estándares de trabajo
- Desarrollo de talentos
- Potencia el diseño del trabajo
- Maximizar el desempeño

Chiavenato (2000, p. 367), expone que el desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación: ***Factores actitudinales:*** *Disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de*

seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad y capacidad de realización. ***Factores operativos:*** *Conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo y liderazgo.*

Benavides (2002, p. 72), al definir desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño. Para esta autora, las competencias son "comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Igualmente, expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas.

Robbins (2004), afirma que otra manera de considerar y evaluar lo hecho por los gerentes es atender a las habilidades y competencias requeridas para alcanzar las metas trazadas. Este mismo autor cita a Katz, quien identifica tres habilidades administrativas esenciales: técnicas, humanas y conceptuales.

2.2.2.3. Factores que Influyen en el Desempeño Laboral

a. Satisfacción del trabajo:

Con respecto a la satisfacción del trabajo Davis y Newtrom, (1991:203), plantean que "es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales." La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y

con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. Según estos autores la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento: estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro.

b. Autoestima:

La autoestima es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. La autoestima es muy importante en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades. Relacionado con el trabajo continuo, la autoestima es un factor determinante significativo, de superar trastornos depresivos, con esto quiere decirse que la gran vulnerabilidad tiende a ser concomitante con la elevada exposición de verdaderos sentimientos, por consiguiente, debemos confiar en los propios atributos y ser flexibles ante las situaciones conflictivas. Sin embargo, este delicado equilibrio depende de la autoestima, esa característica de la personalidad que mediatiza el éxito o el fracaso.

c. Trabajo en Equipo:

Es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda

evaluar su calidad. Cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones dando origen a lo que se denomina equipo de trabajo. Dentro de esta estructura se producen fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, como la cohesión del equipo, la uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros, aunque las acciones que desarrolla un equipo en gran medida descansan en el comportamiento de sus integrantes, lo que conduce a considerar que la naturaleza de los individuos impone condiciones que deben ser consideradas para un trabajo efectivo.

d. Capacitación del Trabajador:

Otro aspecto necesario a considerar, es la capacitación del trabajador, que de acuerdo a (Drovett 1992:4), "Es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible".

Según *Nash, (1989:229), "los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80% de los casos. El objetivo de ésta es proporcionar información y un contenido específico al cargo o promover la imitación de modelos" El autor considera que los programas formales de entrenamiento cubren poco las necesidades reales del puesto, las quejas se dan porque formalmente casi todo el mundo en la organización siente que le falta capacitación y desconoce los procedimientos para conseguirlos.*

2.2.2.4. Características del Desempeño Laboral

Las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo:

- Adaptabilidad, se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.
- Comunicación, se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de adecuar el lenguaje o terminología a las necesidades del (los) receptor (es). Al buen empleo de la gramática, organización y estructura en comunicaciones.
- Iniciativa, se refiere a la intensión de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos.

  A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.
- Conocimientos, se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo. A la capacidad que tiene de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.
- Trabajo en Equipo, se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso.

- Estándares de Trabajo, se refiere a la capacidad de cumplir y exceder las metas o estándares de la organización y a la capacidad de obtención de datos que permitan retroalimentar el sistema y mejorarlo.
- Desarrollo de Talentos, se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros.

- Potencia el Diseño del Trabajo, se refiere a la capacidad de determinar la organización y estructura más eficaz para alcanzar una meta. A la capacidad de reconfigurar adecuadamente los trabajos para maximizar las oportunidades de mejoramiento y flexibilidad de las personas.
- Maximiza el Desempeño, se refiere a la capacidad de establecer metas de desempeño/desarrollo proporcionando capacitación y evaluando el desempeño de manera objetiva.

2.2.2.5. Evaluación del Desempeño Laboral

La evaluación del rendimiento laboral de los colaboradores es un proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continua realizada por parte de los jefes inmediatos; se valora el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del colaborador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos.

Objetivos:

En forma específica los objetivos de la evaluación de los colaboradores sirven para:

- El mejoramiento del desempeño laboral
- Reajustar las remuneraciones
- Ubicar a los colaboradores en puestos o cargos compatibles con sus conocimientos habilidades y destrezas.
- La rotación y promoción de colaboradores
- Detectar necesidades de capacitación de los colaboradores.

Importancia:

- Es importante para el desarrollo administrativo, conociendo puntos débiles y fuertes del personal, conocer la calidad de cada uno de los colaboradores, requerida para un programa de selección, desarrollo administrativo, definición de funciones y establecimiento de base racional y equitativa para recompensar el desempeño.
- Esta técnica igualmente es importante porque permite determinar y comunicar a los colaboradores la forma en que están desempeñando su trabajo y en principio, a elaborar planes de mejora.
- Otro uso importante de las evaluaciones al colaborador, es el fomento de la mejora de resultados. En este aspecto, se utilizan para comunicar a los colaboradores como están desempeñando sus puestos o cargos y, proponer los cambios necesarios del comportamiento, actitud, habilidades, o conocimientos.

Responsabilidad en la Evaluación de Colaboradores:

- **El Gerente:** En la mayor parte de las organizaciones, el gerente es responsable del desempeño de sus subordinados y de su evaluación. Así quien evalúa el desempeño del personal es el propio gerente o supervisor, con la asesoría de los órganos de gestión de recursos humanos, que establece los medios y los criterios para tal evaluación.

- **El Colaborador:** Algunas organizaciones mas democráticas permiten que al mismo individuo responda por su desempeño y realice su auto evaluación. En estas organizaciones cada colaborador autoevalúa su desempeño, eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta parámetros establecidos por el gerente o la organización.

- **El Equipo de Trabajo:** El **equipo** de trabajo del área administrativa también puede evaluar el desempeño de cada uno de sus miembros y programar con cada uno de ellos las medidas necesarias para mejorarlo cada vez mas. En este caso, el equipo responde por la evaluación del desempeño de sus miembros y define sus objetivos y metas.

- **El Área de Gestión Personal:** Es una alternativa más corriente en la organización, más conservadoras, aunque están dejando de practicarla por su carácter centralista y burocrático en extremo. En este caso, el área de recursos humanos o de

personal, responde por la evaluación del desempeño de todos los miembros de la organización. Cada gerente proporciona la información del desempeño de cada empleado, la cual se procesa e interpreta para enviar informes o programas de pasos coordinados por el órgano de gestión de recursos humanos. Como todo proceso centralista, exige normas y reglas burocráticas que coactan la libertad y la flexibilidad de las personas involucradas en el sistema.o unidades administrativas.

- **Comisión de Evaluación:** En algunas organizaciones, la evaluación del desempeño corresponde a un comité o comisión nombrado para este fin, y constituido por colaboradores permanentes o contratados que ocupen de preferencia jefaturas, pertenecientes a diversas dependencias

En este caso la evaluación es colectiva y la realiza un grupo de personas. Los miembros permanentes o estables (como el presidente de la organización o su representante, el director del área de gestión de personal y el especialista de evaluación del desempeño) participan en todos la evaluaciones, y su papel es mantener el equilibrio de los juicios, el acatamiento de los estándares y la permanencia del sistema.

Ventajas de la Evaluación del Rendimiento:

La aplicación de un sistema de evaluación del rendimiento del personal, en forma equitativa, ordenada y justa, permite:

- Ayudar al colaborador en su avance y desarrollo de su trabajo.

- Proporcionar información a la gerencia, para la toma de decisiones y la aplicación de políticas y programas de la administración de recursos humanos.
- Realizar las promociones y/o ascensos.
- Permite realizar las diversas acciones en materia de personal, como los traslados, colocaciones, reubicaciones, etc.
- Establecer planes de capacitación y entrenamiento de acuerdo a necesidades.
- Establecer mejores relaciones de coordinación y elevar la moral de los colaboradores.

2.2.2.6. Proceso de Evaluación de Personal

1º. Nombrar una comisión de evaluación y calificación, que debe estar integrada como mínimo por:

- El Gerente o Director de Recursos Humanos.
- El Gerente, director o jefe del órgano, o unidad administrativa, cuyo personal es objeto de evaluación.
- Un representante del personal.

2º. Comunicar el proceso de evaluación y calificación de personal a todos los jefes y/o encargados de las unidades administrativas, explicándoles los motivos y los objetivos que se pretende alcanzar con el proceso.

3º. Que los jefes y/o encargados, comuniquen a su vez a todos los colaboradores, especialmente las fechas de evaluación.

4º. Documentarse o incrementar su file personal, con información relativa a estudios, capacitación, méritos y

deméritos y cualquier otra documentación que coadyuve al proceso de evaluación de personal.

2.2.2.7. Factores de la Evaluación de Personal

Existen muchos factores a tener en cuenta para la evaluación del desempeño de personal, dependiendo del método de evaluación que se emplee, pero por lo general estos factores son los siguientes:

- **Calidad de Trabajo:** Proporciona documentación adecuada cuando se necesita.
- **Cantidad de Trabajo:** Cumple los objetivos de trabajo, ateniéndose a las ordenes recibidas y por propia iniciativa, hasta su terminación.
- **Conocimiento del puesto:** Mide el grado de conocimiento y entendimiento del trabajo.
- **Iniciativa:** Actúa sin necesidad de indicársele. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.
- **Planificación:** Programa las ordenes de trabajo a fin de cumplir los plazos y utiliza a los subordinados y los recursos con eficiencia.
- **Control de costos:** Controla los costes y cumple los objetivos presupuestarios y de beneficio es mediante métodos como la devolución del material sobrante al almacén , la supresión de operaciones innecesarias, la utilización prudente de los recursos , el cumplimiento de los objetivos de costes, etc.
- **Relaciones con los compañeros:** Mantiene a sus compañeros informados de las pertinentes tareas, proyectos, resultados y problemas.

- **Relaciones con el supervisor:** Mantiene al supervisor informado del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.
- **Relaciones con el Público:** Establece, mantiene y mejora las relaciones con el personal externo, como clientes proveedores, dirigentes comunitarios y poderes públicos.
- **Dirección y Desarrollo de los Subordinados:** Dirige a los subordinados en las funciones que tienen asignadas y hace un seguimiento de los mismos para asegurar los resultados deseados. Mantiene a los subordinados informados de las políticas y procedimientos de la empresa y procura su aplicación.
- **Responsabilidades:** En relación con la igualdad de oportunidades en el empleo y la acción Positiva.

2.2.2.8. Beneficios de la Evaluación de Personal

Beneficios para el Jefe:

- Evaluar mejor el desempeño y el comportamiento del personal, con base en las variables y los factores de evaluación y, sobre todo, contando con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.
- Proponer medidas y disposiciones orientadas a mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.
- Comunicarse con sus subordinados para que comprendan la mecánica de evaluación del desempeño como un sistema objetivo, y que mediante ese sistema pueda conocer cuál es su desempeño.

Beneficios para el Subordinado:

- Conocer las reglas de juego, es decir, los aspectos de comportamiento y de desempeño que más valora la empresa en sus colaboradores.
- Conocer cuáles son las expectativas de su jefe acerca de su desempeño, y sus fortalezas y debilidades, según la evaluación del jefe.
- Saber que disposiciones o medidas toma el jefe para mejorar su desempeño (programas de entrenamiento, capacitación, etc.), y las que el propio subordinado deberá tomar por su cuenta (auto corrección, mayor esmero, mayor atención al trabajo, cursos por su propia cuenta, etc.)
- Autoevaluar y autocriticar su desarrollo y auto control.

Beneficios para la Organización:

- Puede evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazos y definir la distribución de cada empleado.
- Puede identificar los empleados que necesitan actualización o perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, y seleccionar a los empleados que tienen condiciones para ascenderlos o transferirlos.
- Puede dar mayor dinámica a su política de recursos humanos, ofreciendo oportunidades a los empleados (no solo de ascensos, sino de progreso y de desarrollo personal), estimulando la productividad y mejorando las relaciones humanas en el trabajo.

2.2.2.9. Métodos de Evaluación del Desempeño

Los principales métodos de evaluación de colaboradores son:

- Métodos de las escalas gráficas.
- Método de elección forzada.
- Método de investigación de campo.
- Método de incidentes gráficos.
- Método de comparación por pares.

2.3. SISTEMA DE HIPÓTESIS

(b) Hipótesis General

Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, periodo 2015.

(c) Hipótesis Específicas

Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, periodo 2015.

Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional en su dimensión diseño organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, periodo 2015.

Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional en su dimensión cultura de la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, periodo 2015.

2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Administrar.- Administrar es planear, organizar, dirigir y controlar todos los recursos de un ente económico para alcanzar unos fines claramente determinados. Se apoya en otras ciencias como la

economía, el derecho y la contabilidad para poder ejercer sus funciones.

Clima.- El clima dentro de las relaciones humanas, hemos considerarlo como el ambiente o la atmosfera que se da entre un grupo de personas que se relacionan entre sí, el cual está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.

Cultura.- Es el conjunto de todas las formas, los modelos o los patrones, explícitos o implícitos, a través de los cuales una sociedad regula el comportamiento de las personas que lo conforman. Como tal incluye costumbres, practicas, códigos, normas y reglas, religión, rituales, normas de comportamiento y sistemas de creencias. Desde otro punto de vista puede decirse que la cultura es toda la información y habilidades que posee el ser humano.

Clima Organizacional.- El clima se refiere 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".

Cultura Organizacional.- Es un conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que comparten los integrantes de una organización y que influyen en la toma de decisiones y de otras actividades. Además, crea el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo. De esta forma, una cultura puede existir en una organización entera o bien referirse al ambiente de una división, filial, planta o departamento.

Desempeño.- Comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Aquí reside el aspecto principal del sistema. El desempeño constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados.

Desempeño Laboral.- Es el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento labora! del personal de salud en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios prestados.

Eficiencia.- La palabra eficiencia hace referencia a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Por ello, es una capacidad o cualidad muy apreciada por empresas u organizaciones debido a que en la práctica todo lo que éstas hacen tiene como propósito alcanzar metas u objetivos, con recursos (humanos, financieros, tecnológicos, físicos, de conocimientos, etc.) limitados y (en muchos casos) en situaciones complejas y muy competitivas.

Eficacia.- se habla de eficacia una vez que se han alcanzado los objetivos propuestos. Como un ejemplo muy ilustrativo podríamos decir que equivale a ganar un partido de fútbol independientemente de si el juego es aburrido o emocionante para el espectador, porque lo importante es hacer lo necesario para lograr el triunfo.

Entrenamiento.- Para emprender conversaciones de coaching reales, se requiere de entrenamientos. No basta el conocimiento intuitivo o la simple memorización de ideas y conceptos, ya que esto no garantiza que se lleva a cabo conversaciones orientadas a mejorar el desempeño.

Gestión.- En términos generales, por el término de gestión se referirá a la acción y al efecto de administrar o gestionar un negocio**.** A través de una gestión se llevarán a cabo diversas diligencias, trámites, las cuales, conducirán al logro de un objetivo determinado, de un negocio o de un deseo que lleva largo tiempo en carpeta, como se dice popularmente**.**

Capacitación.- Es el proceso sistemático y/o adquisición de nuevos conocimientos habilidades y aptitudes para una mejor calificación tendente a un mejor ejercicio de las labores.

Comportamiento.-Son actitudes que toma la persona en momento adecuado, ya sea positivamente o negativamente.

Confianza.- lo que se deposita en una persona o cosa.

Conflicto.- El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen.

Cordialidad.- El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno; la permanencia de grupos sociales amistosos e informales.

Integración de Personal.- Consiste en ocupar y mantener así los puestos de la estructura organizacional. Esto se realiza mediante la identificación de los requerimientos de la fuerza de trabajo, el inventario de las personas disponibles y el reclutamiento, selección, contratación, ascenso, evaluación, planeación de carreras y capacitación.

Motivación.- Son incentivos que se da a determinadas personas mediante el rendimiento laboral y estos pueden ser aumento, regalos y vacaciones. Es aquella que implica el deseo humano de trabajar, contribuir o cooperar.

Objetivos.- Resultados a largo plazo que una organización espera lograr para hacer real la visión y la misión de la empresa, o áreas de negocio.

Organización.- Una organización es un conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros.

Políticas.- Conjunto de directrices que definen el énfasis con que deberán ejecutarse las acciones para asegurar la consecución de los objetivos.

Responsabilidad.- El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo.

Servidores.- Es la persona que brinda su esfuerzo a los demás. Es estar al servicios de alguien desempeñar un oficio.

Trabajo.- Como realidad espacio temporal, es un conjunto de movimientos ejecutados en unidades de tiempo de manera más o menos eficiente.

Valores.- Los valores inspiran la razón de ser de cada Institución, las normas vienen a ser los manuales de instrucciones para el comportamiento de la empresa y de las personas.

2.5. VARIABLES E INDICADORES DE ESTUDIO

A) Variable Independiente

Clima Organizacional

Dimensiones: (X)	**Indicadores**
X_1 Potencial Humano	Innovación Recompensa Confort
X_2 Diseño Organizacional	Estructura Decisiones Remuneración
X_3 Cultura de la Organización	Identidad Conflicto Motivación

B) Variable Dependiente

Desempeño Laboral

Dimensiones: (Y)	**Indicadores**
Y_1 Planificación	Planes Programas Proyectos
Y_2 Estrategias	Operativas Tácticas Estratégicas

Y_3 Evaluación	Metas y objetivos Evaluación de rendimiento	

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala
Clima Organizacional (X)	*"El clima organizacional es una variable situacional y lo describen como un conjunto de atribuciones específicas de un órgano particular que puede reflejar la manera como se dan las relaciones entre la organización, sus miembros y el medio ambiente".* **Campbell (1970).** *"El clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado".* **Hall (1996).**	X_1 Potencial Humano X_2 Diseño Organizacional X_3 Cultura de la Organización	Innovación Recompensa Confort Estructura Decisiones Remuneración Identidad Conflicto Motivación	Muy en desacuerdo Algo en desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo Algo de acuerdo Muy de acuerdo
Desempeño Laboral (Y)	*Define "el desempeño laboral es la forma de cómo los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad". Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.* **Stoner (1994).**	Y_1: Planificación Y_2: Estrategias Y_3: Evaluación	- Planes - Programas - Proyectos - Operativas - Tácticas - Estratégicas - Metas y objetivos - Evaluación de rendimiento	

Escala de Likert	Negativo (-)	Muy en desacuerdo	0.17	17%	65%
		Algo en desacuerdo	0.18	18%	
	Positivo (+)	Ni de acuerdo ni en descuerdo	0.25	25%	
		Algo de acuerdo	0.15	15%	35%
		Muy de acuerdo	0.25	25%	
		Totales	1	100%	100%

- Mediante el método Likert se determina la incidencia positiva o negativa:
  - Resultados menores al 35%, determina una incidencia negativa.
  - Resultados mayores al 35%, determinan una incidencia positiva.

CAPITULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. ÁMBITO DE ESTUDIO

El ámbito de estudio se enmarca en la Municipalidad Distrital de Yauli.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Concordando con Ander-Egg (2011) las investigaciones se tipifican en básica y aplicada; en ese sentido la presente investigación es de tipo aplicada pues pretende dar una solución a un determinado problema referido a la relación de la clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yauli.

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El mismo Ander-Egg (2011) y Sánchez (1998) el nivel de investigación está referido a la profundidad de uso de las teorías que corresponden a las variables de estudio.

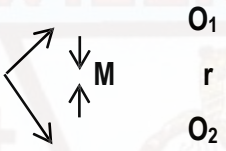
Así pues el nivel de estudio es el Correlacional, en la medida que se busca determinara la relación entre las dos variables en

estudio referidas al clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yauli.

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación está determinado por el tipo de investigación y por la información que será obtenida para el procesamiento de los datos y el sistema de hipótesis a verificarse.

Siguiendo la misma línea de Sánchez (1998) para la investigación le corresponde un diseño de tipo *descriptivo correlacional*. Cuyo diagrama es:



Dónde:

M: Muestra elegida.

O_1: Medición de la clima organización

O_1: Medición de desempeño laboral

r: Relación entre ambas variables

De esta manera se procedió a realizar dos mediciones de las correspondientes variables de estudio y luego mediante técnicas estadísticas obtenerla relación entre las variables, la misma que es explicada de forma estadística.

3.5. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

3.5.1. Método General

- *Método Científico:* es un proceso destinado a explicar fenómenos, establecer relaciones entre los hechos y enunciar leyes que expliquen los fenómenos físicos del mundo y

permitan obtener, con estos conocimientos, aplicaciones útiles al hombre.

3.5.2. Métodos Específicos

- *Método Inductivo:* Obtención de *conocimientos de lo particular a lo general. Estableciendo proposiciones* de carácter general inferidas de la observación y el estudio analítico de hechos y fenómenos particulares.

- *Método Deductivo:* Razonamiento mental que conduce de lo general a lo particular. Permitió partir de proposiciones o supuestos generales que se deriva a otra proposición o juicio particular.

- *Método Correlacional:* Estudia la relación entre dos o más variables de la investigación.

3.6. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

3.6.1. Población y Muestra

La investigación abarcó tomando como referencia a los 55 trabajadores administrativos que labora en la Municipalidad Distrital de Yauli, Provincia de Huancavelica.

3.6.2. Muestreo

El muestreo es el no probabilístico de tipo intencional, ya que solo se tomó como referencia al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Análisis Bibliográfico y Documental:

De los libros, ensayos y artículos u otros documentos, como fuentes de información.

Encuesta:

El propósito de la encuesta fue determinar cuantitativamente la relación existente entre las variables de estudio.

3.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas utilizadas para adjuntar y capturar datos fueron las siguientes:

Para la recolección de datos primarios:

- Identificación de la muestra.
- Procesos de observación.
- Proceso de encuestas.

Para la recolección de datos secundarios:

- Recopilación de fuentes bibliográficas.
- Aplicación y validación del instrumento.
- Tabulación de datos.

3.9. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Concluido el trabajo de campo, se procedió a construir una base de datos para luego realizar los análisis estadísticos en el programa IBM SPSS Versión 23.0, realizando lo siguiente:

a. Obtención de frecuencias y porcentajes en variables cualitativas.
b. Construcción de tablas para cada variable según los encuestados.
c. Elaboración de gráficos por cada variable de estudio para la presentación de resultados.
d. Análisis inferencial mediante la estadística de correlación de variables "r" de Pearson a fin de determinar la relación de variables.
e. Se efectuó a través del paquete estadístico SPS Ver. 23.0

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Considerando el diseño de la investigación, se ha procedido a realizar la medición de las dos variables en estudio con el correspondiente instrumento de medición en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli periodo 2015; a continuación se procedió a la recodificación de los datos para las variables de estudio referida al Clima Organizacional y el Desempeño Laboral; para lo cual se ha creado el respectivo MODELO DE DATOS (matriz distribuida en 55 filas y 12 casos para la primera variable y 55 filas para la segunda variable y 12 columnas).

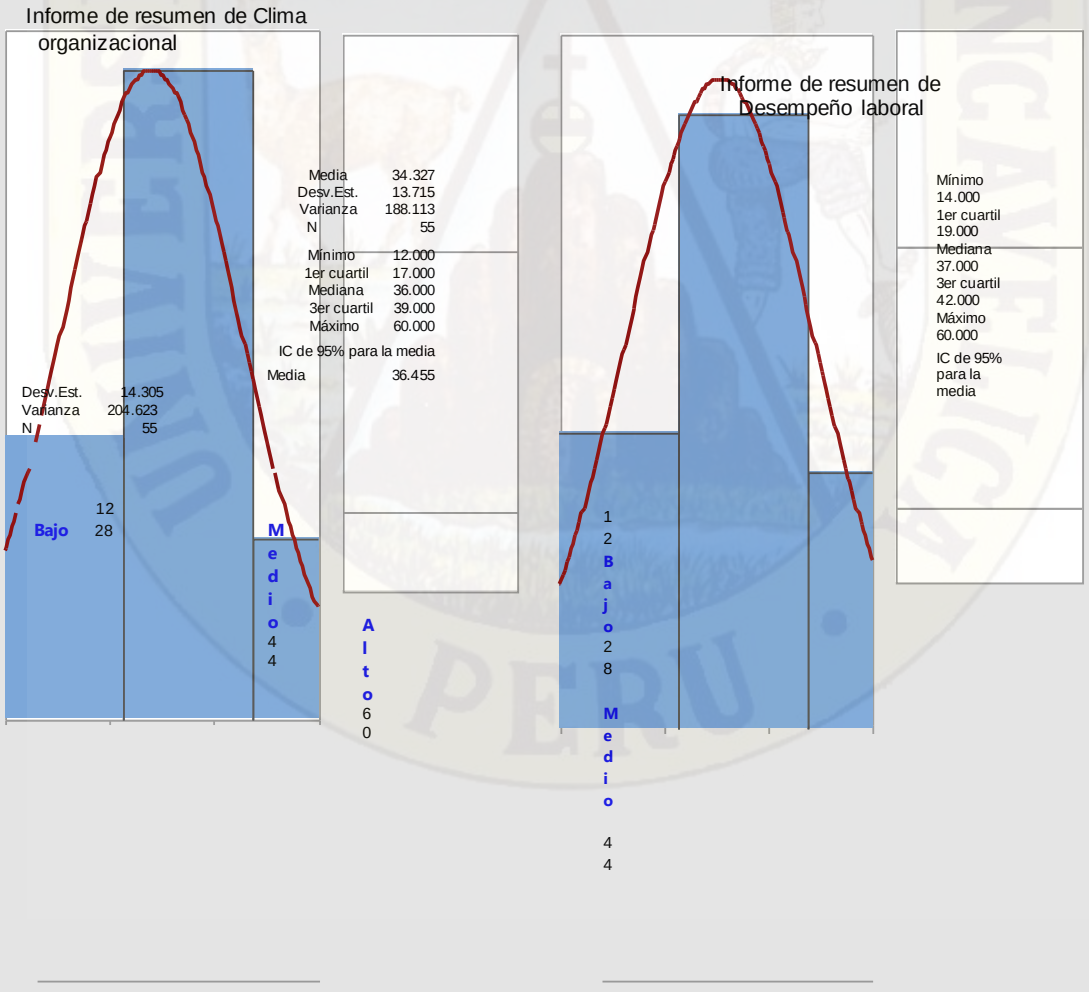
Posteriormente la información modelada fue procesado a través de las técnicas de la estadística descriptiva (medidas de tendencia central: media, mediana y moda, tablas de frecuencia simple y agrupada, diagrama de barras) y de la estadística inferencial, mediante la estadística de correlación de variables "r" de Pearson a fin de determinar la relación entre las variables

y la prueba t para la significancia de la hipótesis.

Para la codificación de las variables se ha tenido en cuenta las normas de construcción del instrumento de medición, es decir sus correspondientes rangos de tal manera que se han identificado los puntos intervalos de las categorías.

4.1. RESULTADOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL

Gráfico 1. *Estadísticas de resumen del clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Yauli.*



Elaboración propia.

En el gráfico 1 se observa las estadísticas de resumen de las dos variables en estudio. Observamos que para la variable referida al Clima Organizacional la media es 34,327 que dentro del rango de la variable está tipificada como media [29-44] asimismo la puntuación mínima es de 12 puntos y la máxima es 60 puntos, el valor de la mediana es de 36 puntos; asimismo en cuanto a las estadísticas de dispersión notamos que el valor de la desviación estándar es 13,715 y la varianza es 188,113 que representa la variabilidad de los datos; los límites del intervalo de confianza muestran la posición de la verdadera media poblacional al 95% de confianza; el histograma nos muestran que efectivamente los datos están siguiendo una distribución normal por lo cual usaremos los elementos de la estadística paramétrica.

Observamos que para la variable referida al Desempeño Laboral la media es 36,455 que dentro del rango de la variable está tipificada como alto [29-44] asimismo la puntuación mínima es de 36,455 puntos y la máxima es 60 puntos, el valor de la mediana es de 37 puntos; asimismo en cuanto a las estadísticas de dispersión notamos que el valor de la desviación estándar es 14,305 y la varianza es 204,623 que representa la variabilidad de los datos; los límites del intervalo de confianza muestran la posición de la verdadera media poblacional al 95% de confianza; el histograma nos muestran que efectivamente los datos están siguiendo una distribución normal por lo cual usaremos los elementos de la estadística paramétrica.

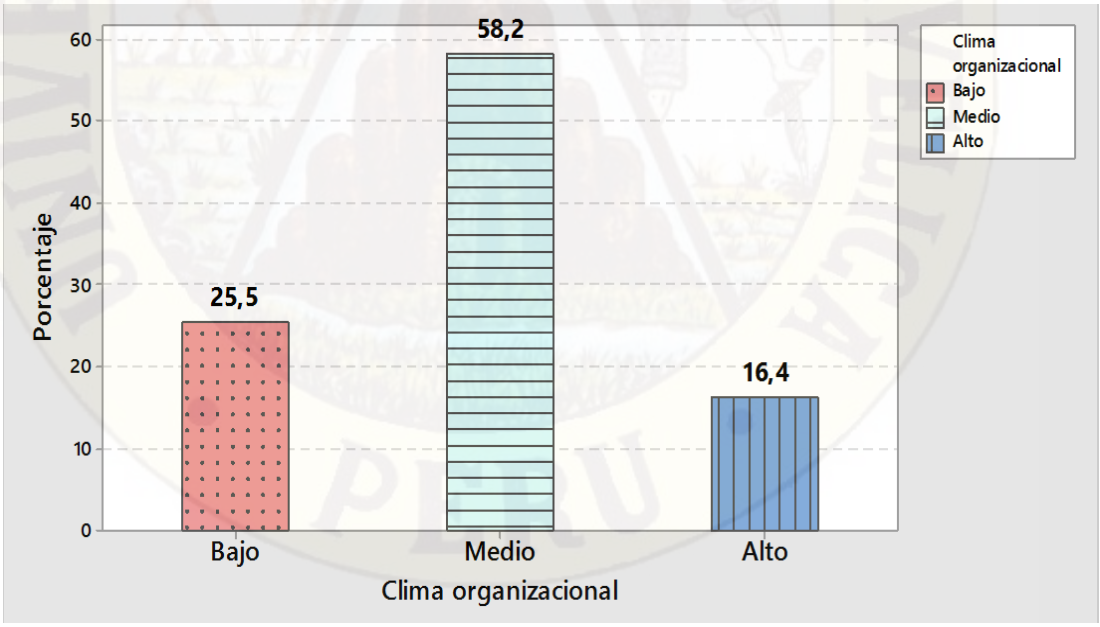
4.1.1. RESULTADOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 4. *Resultados del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Yauli.*

Clima organizacion	f	%
Bajo	14	25,5
Medio	32	58,2
Alto	9	16,4
Total	**55**	**100,0**

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 2. Diagrama del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Yauli.



Fuente: tabla 4.

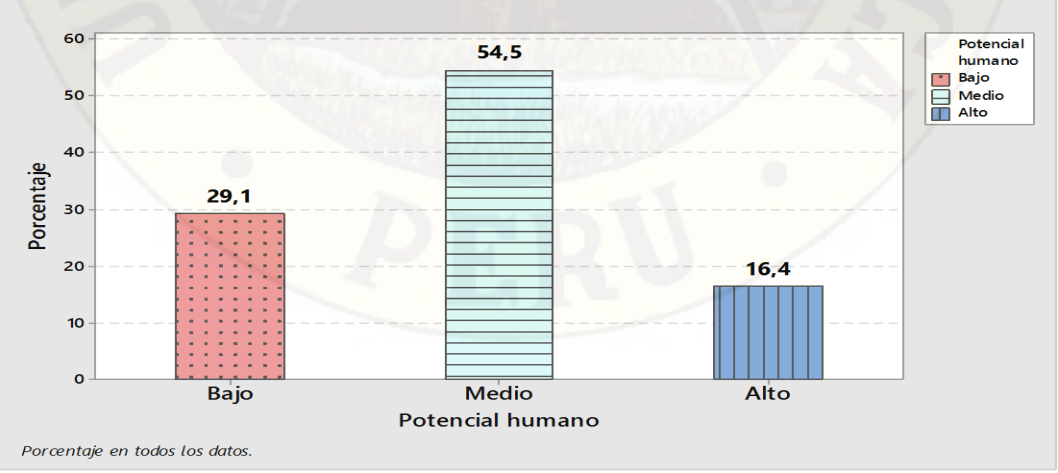
La tabla 4 muestra los resultados del nivel del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Yauli para el periodo 2016, observamos que el 25,5% de los casos consideran que es bajo, el 58,2% de los casos consideran que el nivel es medio y el 16,4% de los casos que el nivel el alto. Estos resultados implican que el nivel medio del clima organizacional prevalece en la Municipalidad Distrital de Yauli

Tabla 5. *Resultados del clima organizacional en su dimensión potencial humano en la Municipalidad Distrital de Yauli.*

Potencial humano	f	%
Bajo	16	29,1
Medio	30	54,5
Alto	9	16,4
Total	**55**	**100,0**

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 3. *Diagrama del clima organizacional en su dimensión potencial humano en la municipalidad distrital de Yauli.*



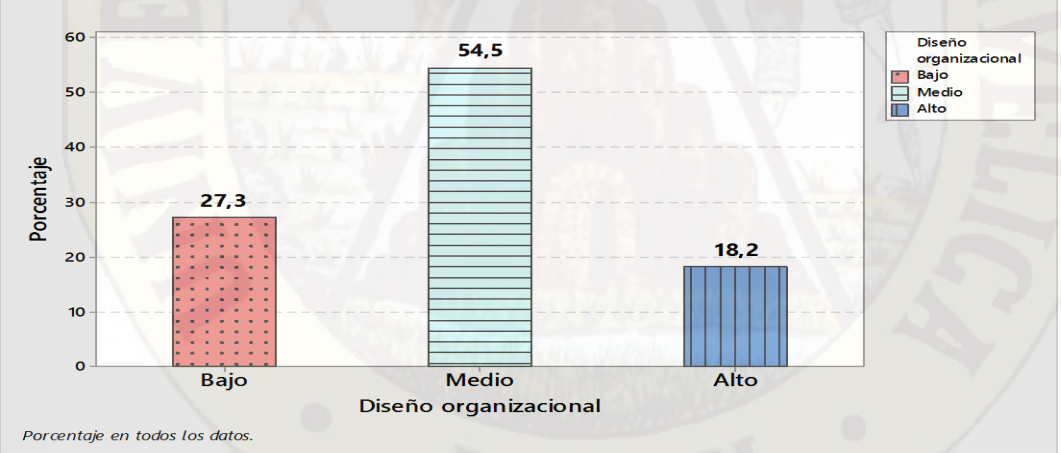
Fuente: tabla 4

Tabla 6. *Resultados del clima organizacional en su dimensión diseño organizacional en la municipalidad distrital de Yauli.*

Diseño organizacional	f	%
Bajo	15	27,3
Medio	30	54,5
Alto	10	18,2
Total	**55**	**100,0**

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 4. *Diagrama del clima organizacional en su dimensión diseño organizacional en la municipalidad distrital de Yauli.*



Fuente: tabla 6.

La tabla 6 muestra del nivel del clima organizacional en su

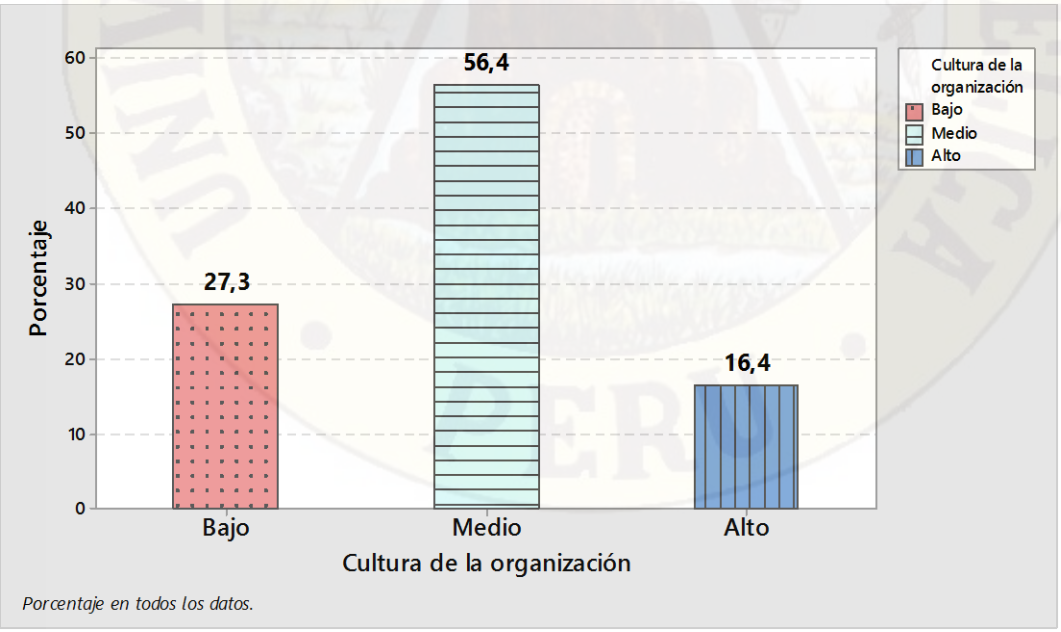
dimensión diseño organizacional en la municipalidad distrital de Yauli para el periodo 2016, observamos que el 27,3% de los casos consideran que es bajo, el 54,5% de los casos consideran que el nivel es medio y el 18,2% de los casos que el nivel el alto. Estos resultados implican que el nivel medio del clima organizacional en su dimensión diseño organizacional prevalece en la municipalidad distrital de Yauli.

Tabla 7. *Resultados del clima organizacional en su dimensión cultura de la organización en la municipalidad distrital de Yauli.*

Cultura de	la organización	f	%
Bajo		15	27,3
Medio		31	56,4
Alto		9	16,4
	Total	**55**	**100,0**

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 5. *Diagrama del clima organizacional en su dimensión cultura de la organización en la municipalidad distrital de Yauli.*



Fuente: tabla 7.

La tabla 7 muestra los resultados del nivel del clima organizacional en su

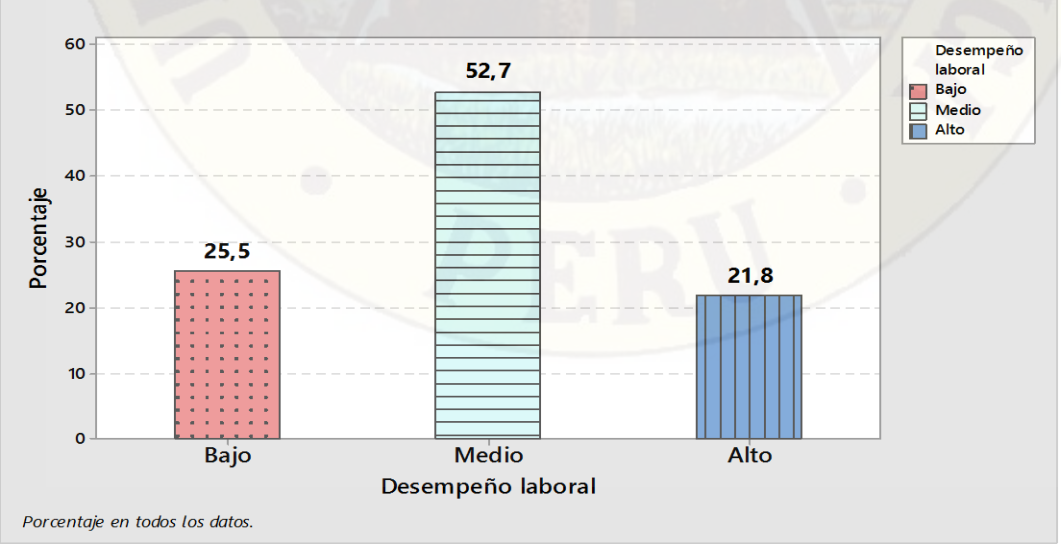
dimensión cultura de la organización en la municipalidad distrital de Yauli para el periodo 2016, observamos que el 27,3% de los casos consideran que es bajo, el 56,4% de los casos consideran que el nivel es medio y el 16,4% de los casos que el nivel el alto. Estos resultados implican que el nivel medio del clima organizacional en su dimensión cultura de la organización prevalece en la municipalidad distrital de Yauli.

Tabla 8. *Resultados del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yauli.*

Desempeño laboral	f	%
Bajo	14	25,5
Medio	29	52,7
Alto	12	21,8
Total	**55**	**100,0**

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 6. *Diagrama del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yauli.*



Fuente: tabla 7.

La tabla 8 muestra los resultados del nivel del clima organizacional en su

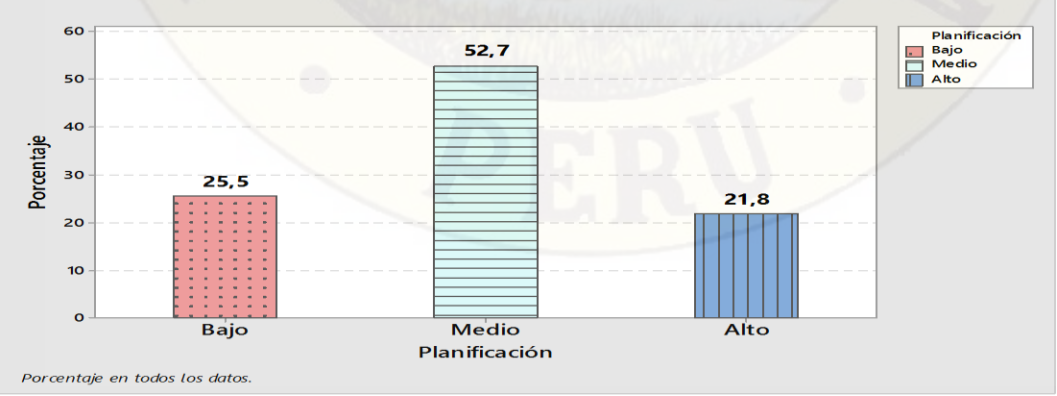
dimensión cultura de la organización en la municipalidad distrital de Yauli para el periodo 2016, observamos que el 25,5% de los casos consideran que es bajo, el 52,7% de los casos consideran que el nivel es medio y el 21,8% de los casos que el nivel el alto. Estos resultados implican que el nivel medio del desempeño laboral prevalece en la municipalidad distrital de Yauli. Los resultados son equivalente al resultado general de la otra variable.

Tabla 9. *Resultados del desempeño laboral en su dimensión planificación en la municipalidad distrital de Yauli.*

Planificación	f	%
Bajo	14	25,5
Medio	29	52,7
Alto	12	21,8
Total	**55**	**100,0**

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 7. *Diagrama del desempeño laboral en su dimensión planificación en la municipalidad distrital de Yauli.*



Fuente:
tabla 7.

La tabla 9 muestra los resultados del nivel del desempeño laboral en su

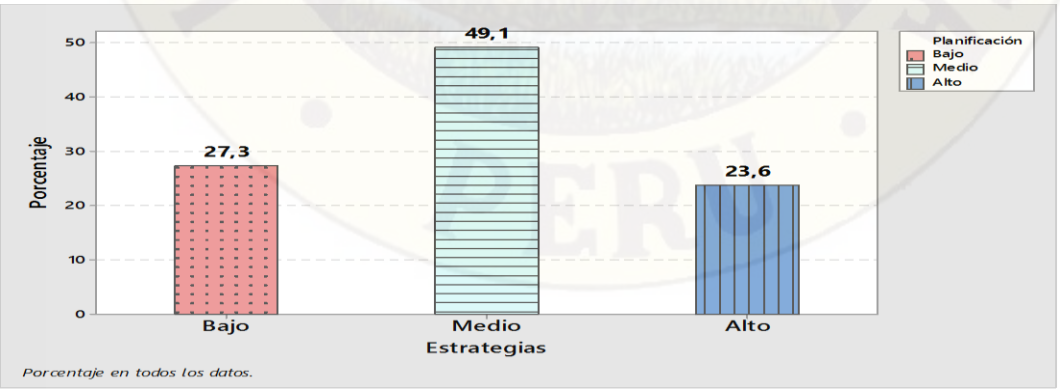
dimensión planificación en la municipalidad distrital de Yauli para el periodo 2016, observamos que el 25,5% de los casos consideran que es bajo, el 52,7% de los casos consideran que el nivel es medio y el 21,8% de los casos que el nivel el alto. Estos resultados implican que el nivel medio del desempeño laboral en su dimensión planificación está prevaleciendo en la municipalidad distrital de Yauli. Los resultados son equivalentes al resultado general de la otra variable.

Tabla 10. *Resultados del desempeño laboral en su dimensión estrategias en la municipalidad distrital de Yauli.*

Estrategias	f	%
Bajo	15	27,3
Medio	27	49,1
Alto	13	23,6
Total	**55**	**100,**

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 8. *Diagrama del desempeño laboral en su dimensión estrategias en la municipalidad distrital de Yauli.*



Fuente: tabla 7.

La tabla 10 muestra los resultados del nivel del desempeño laboral en su

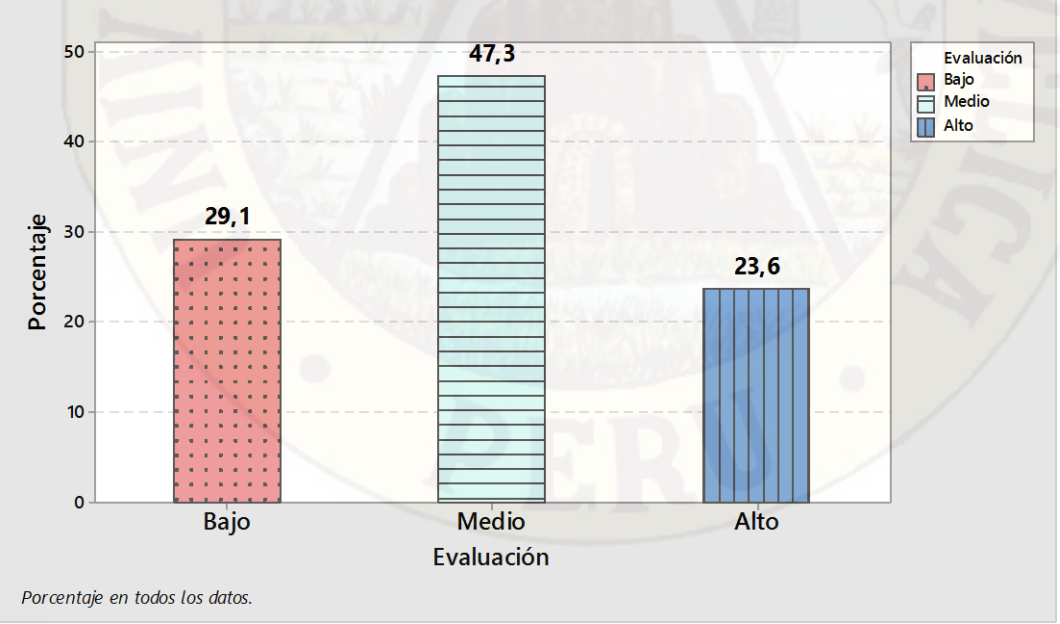
Dimensión estrategias en la municipalidad distrital de Yauli para el periodo 2016, observamos que el 27,3% de los casos consideran que es bajo, el 49,1% de los casos consideran que el nivel es medio y el 23,6% de los casos que el nivel el alto. Estos resultados implican que el nivel medio del desempeño laboral en su dimensión estrategias está prevaleciendo en la municipalidad distrital de Yauli. Los resultados son equivalentes al resultado general de la otra variable.

Tabla 11. *Resultados del desempeño laboral en su dimensión evaluación en la municipalidad distrital de Yauli.*

Evaluación	f	%
Bajo	16	29,1
Medio	26	47,3
Alto	13	23,6
Total	**55**	**100,0**

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 9. *Diagrama del desempeño laboral en su dimensión evaluación en la municipalidad distrital de Yauli.*



Fuente: tabla 7.

La tabla 11 muestra los resultados del nivel del desempeño laboral en su

Dimensión evaluación en la municipalidad distrital de Yauli para el periodo 2016, observamos que el 29,1% de los casos consideran que es bajo, el 47,3% de los casos consideran que el nivel es medio y el 23,6% de los casos que el nivel el alto. Estos resultados implican que el nivel medio del desempeño laboral en su dimensión evaluación está prevaleciendo en la municipalidad distrital de Yauli. Los resultados son equivalentes al resultado general de la otra variable.

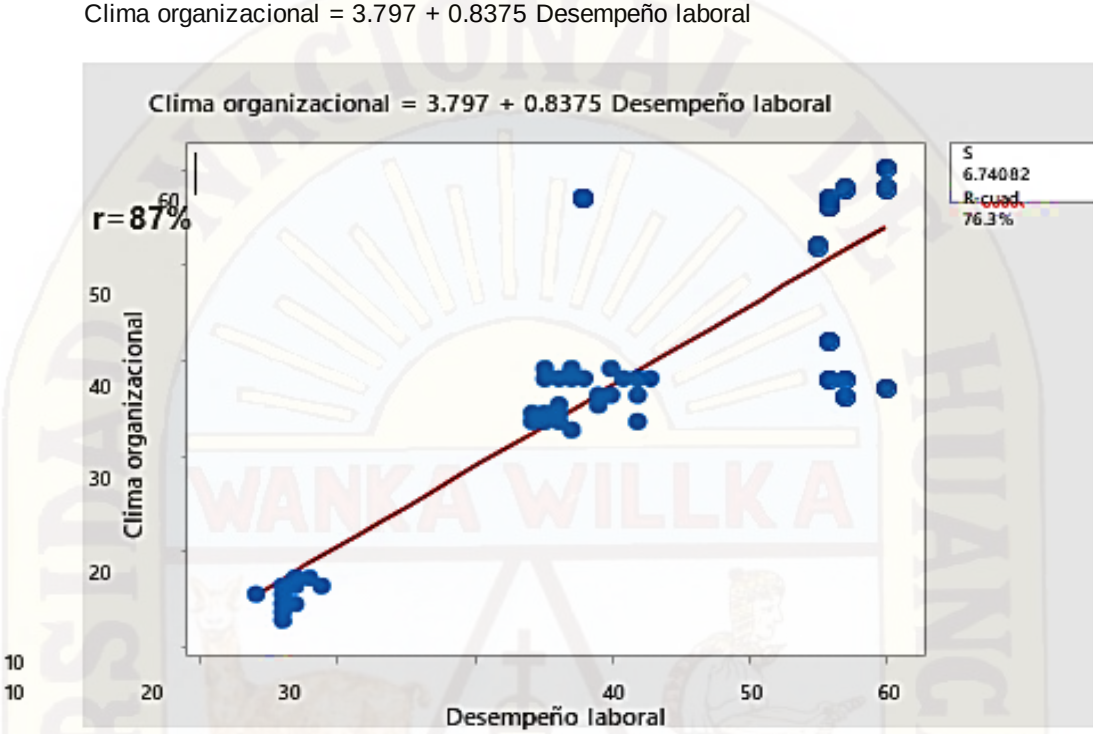
4.1.2. RESULTADOS DE LA RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 12. *Resultados de la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yauli.*

Clima organ	Desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	14	25	-	-	-	-	14	25
Medio	-	-	27	49,1	5	9,1	32	58,2
Alto	-	-	2	3	7	1	9	1
Total	**14**	**25**	**29**	**52**	**12**	**21**	**55**	**10**

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 10. *Diagrama de dispersión de la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yauli.*



Fuente: base de datos.

Para determinar la intensidad de la relación entre las variables, utilizaremos las puntuaciones originales obtenidos por el instrumento de Medición para lo cual utilizaremos la estadística "r" de Pearson que la define como:

Siendo:

$$r = \frac{Cov(x,y)}{S_x \times S_y}$$

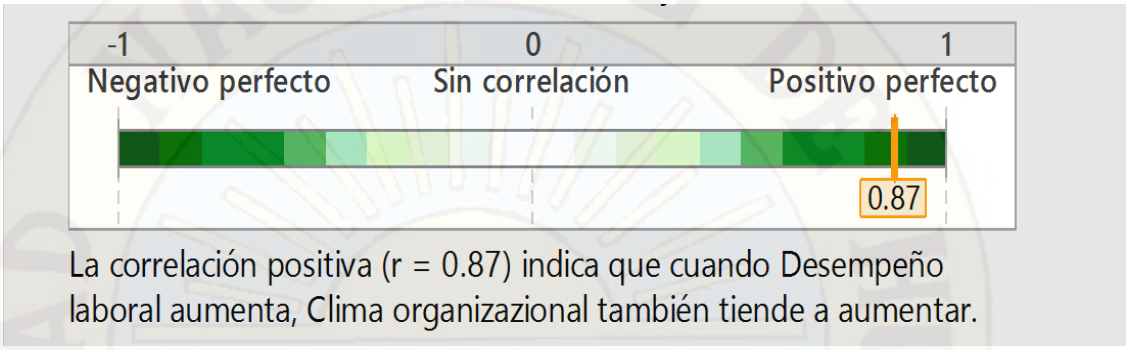
Cov(x,y): La covarianza de las puntuaciones de ambas variables. S_i: Las desviaciones estándar de las variables respectivas.

Así pues luego de aplicar el modelo sobre los datos tenemos los resultados que se muestran a continuación:

$$r = \frac{171{,}37}{188{,}11\sqrt{\quad}\sqrt{204{,}62}}$$

En el gráfico siguiente observamos la significancia de la relación obtenida, notamos que dicha correlación tienen a una correlación perfecta entre las variables.

Gráfico 11. *Diagrama de la significancia de la correlación entre las variables.*



Fuente: Software estadístico.

En la tabla 12 se puede observar que los correspondientes niveles bajos del clima organizacional se corresponden de forma positiva con los correspondientes niveles del desempeño laboral lo cual indica la presencia de una correlación entre las dos variables.

Además del correspondiente diagrama de dispersión podemos conformar el hecho de que la relación entre las variables es positiva pues la pendiente de la Línea de regresión es mayor que cero; al determinar el índice de la relación entre las dos variables se ha determinado que es de 87% y positiva.

4.2. PRUEBA DE LA SIGNIFICANCIA DE LA HIPÓTESIS PRINCIPAL

Para prueba de significancia estadística de la correlación, usaremos el esquema clásico propuesto por Karl Pearson.

a) **SISTEMA DE HIPÓTESIS**

- **Nula (Ho)**

  No existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015.

Siendo: $\rho = 0$

ρ: Correlación población

- **Alterna (H_1)**

Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015.

$$\rho > 0$$

b) **NIVEL DE SIGNIFICANCIA (α) Y NIVEL DE CONFIANZA (γ)**

$$\alpha = 0{,}05 = 5\%$$

$$\Rightarrow \quad \gamma = 1 - \alpha$$

c) **ESTADÍSTICA DE PRUEBA**

La variable aleatoria (x) sigue una distribución "t" con 53 grados de libertad:

$$t = r \times \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

El valor crítico o tabulado "Vt" de la prueba para 53 grados de libertad (unilateral) y 0,05 de significancia es de 1,674 (obtenido de las correspondientes tablas estadísticas

d) **CÁLCULO DE LA ESTADÍSTICA**

Reemplazando en la ecuación se tiene el valor calculado (Vc) de la "t":

$$t = Vc = 0{,}87 \sqrt{\frac{55-2}{1-0{,}87^2}} = 13$$

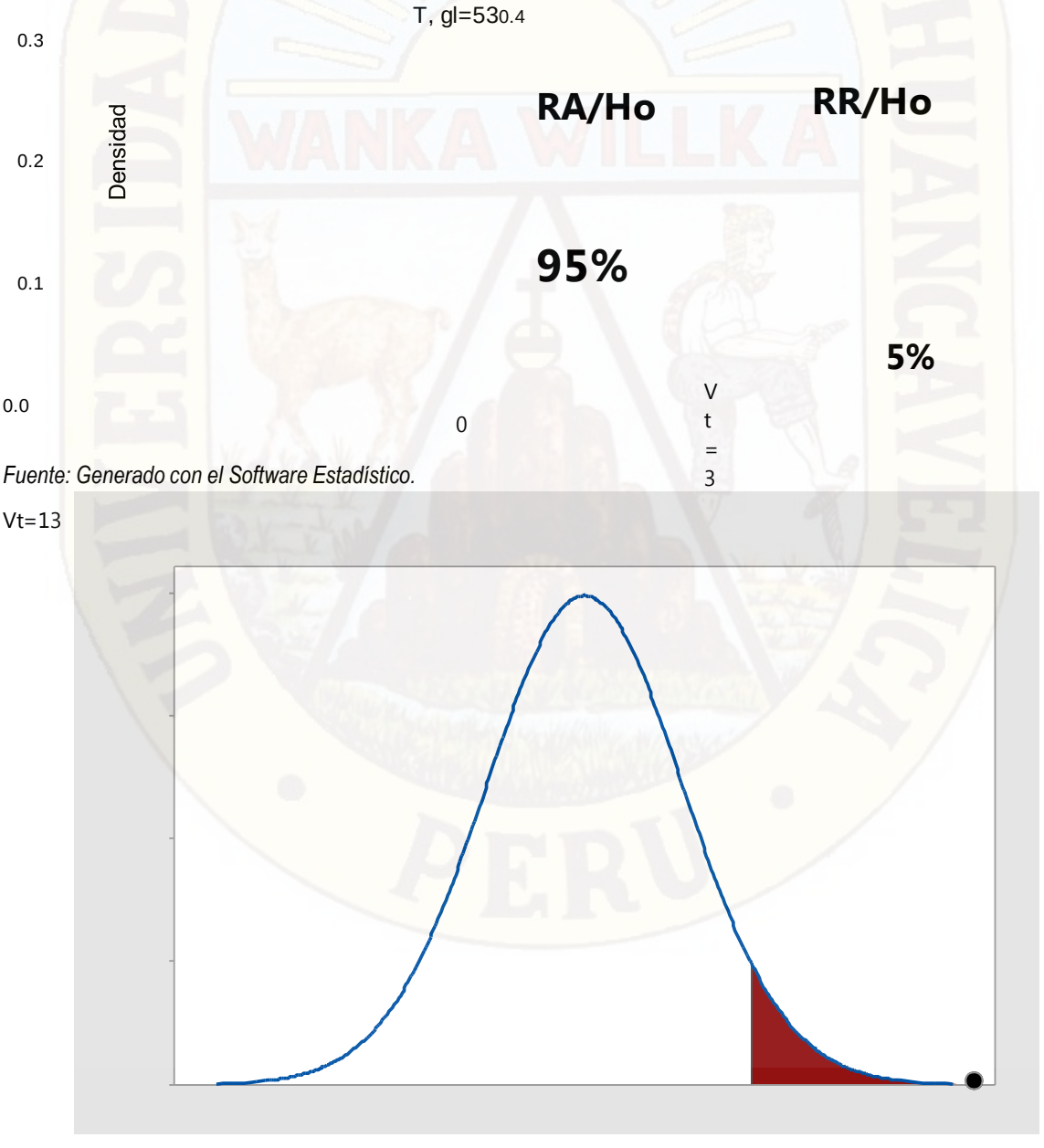
e) **TOMA DE DECISIÓN**

El correspondiente valor calculado y el valor crítico de la misma lo

tabulamos en la gráfica de la función "t", de la cual podemos deducir que *Vc<Vt (1,674>13)* por lo que diremos que se ha encontrado evidencia empírica para rechazar la Hipótesis Nula y aceptar la hipótesis alterna que dice:

Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015 con un 95% de confianza.

GRÁFICO 12. *Diagrama de la prueba T para la docimasia de la hipótesis.*



Fuente: Generado con el Software Estadístico.

Además se deduce que la probabilidad asociada al modelo es p.=0<0,05 por lo que se confirma en rechazar la hipótesis nula y simultáneamente aceptar la hipótesis alterna. El clima organizacional tiene una relación positiva y significativa con el desempeño laboral.

4.2.1. PRUEBA DE LA SIGNIFICANCIA DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

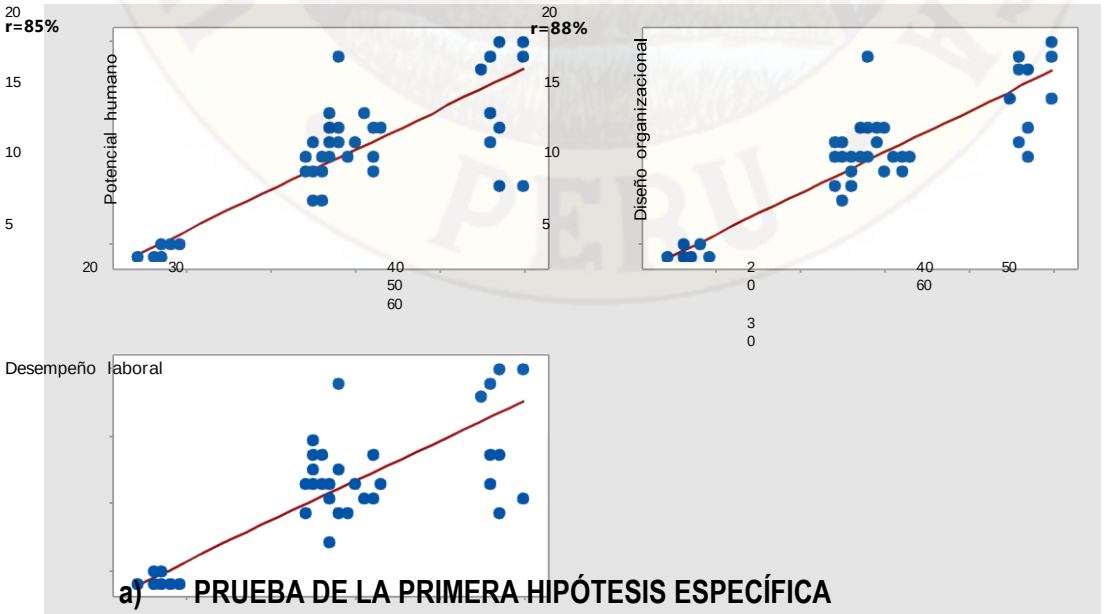
En la siguiente tabla se observa las estadísticas de resumen para las correlaciones de las dimensiones de la variable independiente y la variable dependiente basados en la estadística "r" de Pearson.

Tabla 13. *Estadísticas para la docimasia de las hipótesis específicas.*

Dimensiones del clima organizacional	Estadísticas de la relación con la desempeño laboral					
	r	n	al	Vc		Ho
Potencial humano	85%	55	5%	12	1,6	Rechazo
Diseño organizacional	88%	55	5%	13	1,6	Rechazo
Cultura de la organización	83%	384	5%	29	1,674	Rechazo

Fuente: Software estadístico.

GRÁFICO 13. *Diagrama de dispersión para la relación de las variables.*



a) PRUEBA DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- **Hipótesis Nula (Ho):**

  No existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

  Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015.

DISCUSIÓN

De la tabla 13 podemos observar que el valor calculado de la relación "r" de Pearson que es r=85% la misma que tienen asociado un contraste de significancia de p.=0,00<0,05 por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015, periodo 2013.

b) PRUEBA DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- **Hipótesis Nula (Ho):**

  No existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional en su dimensión diseño organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

  Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional en su dimensión diseño organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015

DISCUSIÓN

De la tabla 13 podemos observar que el valor calculado de la relación "r" de Pearson que es r=88% la misma que tienen asociado un contraste de significancia de p.=0,00<0,05 por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional en su dimensión diseño organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015 con un 95% de confianza.

c) PRUEBA DE LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- **Hipótesis Nula (Ho):**

  Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional en su dimensión cultura de organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

  Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional en su dimensión cultura de la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015.

DISCUSIÓN

De la tabla 13 podemos observar que el valor calculado de la relación "r" de Pearson que es r=83% la misma que tienen asociado un contraste de significancia de p.=0,00<0,05 por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptarla hipótesis alterna, es decir:

Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional

en su dimensión cultura de la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, periodo 2015 con un 95% de confianza.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de la investigación ponen en evidencia la existencia de una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el **desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yauli periodo 2015.** La intensidad de la relación general obtenida fue del 87% que dentro del dominio probabilístico ser tipifica como una relación *positiva fuerte*.

Tabla 14. *Intensidad de la correlación "r" de Pearson para la tipificación de la relación entre las variables.*

Correlación negativa perfecta:	-1
Correlación negativa muy fuerte:	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte:	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media:	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil:	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil:	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna:	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil:	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil:	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media:	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte:	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte:	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta:	+1

Fuente: Ritchel (2006).

Para dar validez a la relación hallada y considerando a Zamora (2010) se han cumplido los siguientes supuestos:

- **DISTRIBUCIÓN NORMAL.**- EL histograma del gráfico 1 nos muestran que las puntuaciones de ambas variables tienen distribuciones normales, es decir provienen de una población que tienen una distribución normal en lo referente a las puntuaciones del clima organizacional y el desempeño laboral. Asimismo el tamaño de la muestra (n=55) es lo suficientemente representativa para realizar el proceso de generalización de los resultados.

- **ESCALA.**- Las puntuaciones del cuestionario están tipificadas como variables cuantitativas discretas, por lo cual se han utilizado los elementos de la estadística paramétrica para determinar la relación de variables.
- **EXISTENCIA**.- Se determinó que existe una relación positiva y significativa entre el *clima organizacional* y el *desempeño laboral* en la municipalidad distrital de Izcuchaza, la intensidad es del 87%.
- **DIRECCIÓN**.- Positiva. Conforme el *clima organizacional* aumenta, el *desempeño laboral* tiene a aumentar.
- **FUERZA**.- Lo determinados a través del coeficiente de determinación R^2.

$$R^2 = r^2 = 0{,}87^{\,2} = 75{,}69\%$$

Deducimos que el 75,69% de la variación en las puntuaciones del *clima organizacional*
se explica por el *desempeño laboral*.

Asimismo si se considera los objetivos planteados en la investigación, los resultados han evidenciado el cumplimiento del objetivo general y los objetivos específicos.

CONCLUSIONES

1. Se ha corroborado el hecho que el clima organizacional se relaciona de forma positiva y significativa con el desempeño laboral en l municipalidad distrital de Yauli, periodo 2013. La intensidad de la relación hallada es de r=78% que tienen asociado una probabilidad p.=0,0<0,05 por lo que dicha relación es positiva y significativa. En el 25,5% de los casos las el clima organizacional es bajo, el 58,2% es medio y el 16,4% es alto; asimismo el 25,5% consideran que el desempeño labora es bajo, el 52,7% es medio y el 21,8% es alto.

2. Se ha corroborado el hecho que el clima organizacional en su dimensión potencial humano se relaciona de forma positiva y significativa con el desempeño laboral en l municipalidad distrital de Yauli, periodo 2013. La intensidad de la relación hallada es de r=85% que **tienen asociado una probabilidad p.=0,0<0,05 por lo que dicha relación es positiva y** significativa. En el 29,1% de los casos las el clima organizacional en lo referente al potencial humano es bajo, el 54,5% es medio y el 16,4% es alto.

3. Se ha corroborado el hecho que el clima organizacional en su dimensión diseño organizacional se relaciona de forma positiva y significativa con el desempeño laboral en l municipalidad distrital de Yauli, periodo 2013. La intensidad de la relación hallada es de r=88% que tienen asociado una probabilidad p.=0,0<0,05 por lo que dicha relación es positiva y significativa. En el 27,3% de los casos las el clima organizacional en lo referente al diseño organizacional es bajo, el 54,5% es medio y el 18,2% es alto.

4. Se ha corroborado el hecho que el clima organizacional en su dimensión cultura de la organización se relaciona de forma positiva y significativa con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2013. La intensidad de la relación hallada es de r=83% que tienen asociado una probabilidad p.=0,0<0,05 por lo que dicha relación es positiva y significativa. En el 27,3% de los casos las el clima organizacional en lo referente a la cultura organizacional es bajo, el 56,4% es medio y el 16,4% es alto

RECOMENDACIONES

1. Al alcalde de la Municipalidad Distrital de Yauli a fin de realizar actividades de capacitación y sensibilización a los trabajadores, a fin de evaluar los conceptos de organización, elementos simbólicos y materiales.

2. Al alcalde de la Municipalidad Distrital de Yauli, a fin de orientar los trabajadores a participar en actividades culturales para el fortalecimiento de capacidades en temas de clima organizacional.

3. Al alcalde de la Municipalidad Distrital de Yauli a fin de que transfiera partidas presupuestales para ejecutar actividades que mejoren el desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ander-Egg, E. (2011). *Aprender a investigar.* Buenos Aires: Brujas.

Barney, J. (1991). *Recursos firmes y sostenidos ante la Ventaja Competitiva.* Lima: Diario Gestión.

Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la Investigación.* México

D.F: Pearson (2002). *La Investigación Científica.* México

Carrasco, S. (2001). *Metodología de la Investigación Científica.* Lima: San Marcos.

Coz, A. (2007). *Metodología de la Investigación Científica.* Lima: Mantaro.

Felcman, I. (2002). *Cultura organizacional en la administración pública.*

Ediciones Cooperativas. Buenos Aires: Cooperativas.

Gonzales, M. (1999). *Comportamiento Organizacional. Un enfoque latinoamericano.*

Mexico D.F.: CECSA.

Hoces, Z. (1996). *Elaboración del Proyecto de Investigación Científica.* Huancavelica: Universitaria.

Kerlinger, F. (2008). *Investigación del comportamiento.* México D.F.:

McGraw Hill. Koontz & O´ Donnell. (1990). *Curso de Administración Moderna.* México

D.F.: Ingramex. Melville, H. (1999). *El hombre y sus obras.*

México D.F.: Universitaria.

Méndez, R. (2001). *Investigación: Fundamentos y metodología.* México

Pearson. Sabater, S. (2003).*Caracterización de la cultura organizacional en la empresa familiar* Universidad de Murcia.

Sánchez, C. (1998). *Metodología de la Investigación Científica.*

Lima: Lumbreras. Sierra, R. (2000). *Técnicas de Investigación Social.* Madrid: Paraninfo.

Terrones, A. (1995). *La Tesis Universitaria.* Lima: Mantaro.

Zamora, M. (2006). *Estadística Descriptiva.* Lima: San Marcos.

Zamora, M. (2010). *Estadística descriptiva.* Lima: San Marcos.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI – HUANCAVELICA, PERIODO 2015.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TIPO – NIVEL – DISEÑO - VARIABLE	POBLACIÓN – MUESTRA	MÉTODOS Y TÉCNICAS
GENERAL: ¿Cuál es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015? **ESPECÍFICOS:** • ¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión potencial humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015? • ¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión diseño organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015? • ¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión cultura de la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015?	**GENERAL** Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015. **ESPECÍFICOS**: • Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión potencial humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015. • Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión diseño organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015. • Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión cultura de la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015.	**INVESTIGACIÓN** Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015. **ESPECÍFICOS:** • Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015. • Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional en su dimensión diseño organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015 • Existe una relación positiva y significativa entre el clima	**TIPO** Aplicado. **NIVEL**: Correlacional **DISEÑO:** Descriptivo Correlacional. **VARIABLES** **Variable 1** Clima organizacional. **Variable 2** Desempeño laboral.	**POBLACIÓN** 135 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli. **MUESTRA:** 55 trabajadores. **MUESTREO** Aleatorio simple.	**GENERAL**: Científico **ESPECÍFICOS**: Inductivo Deductivo Analítico - sintético **TÉCNICAS:** Investigación Documental. Fichaje. Investigación de campo.

Las autoras.

BASE DE DATOS PARA LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

CLIMA ORGANIZACIONAL

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
4	4	2	5	3	4	5	3	5	4	4	1
4	5	1	2	4	5	5	2	1	5	5	4
5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	3	4	4	2	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	5	2	5	5	5	5
3	4	3	5	4	5	5	4	1	4	5	3
4	4	5	5	4	5	5	2	5	4	5	4
5	4	5	5	5	5	1	4	5	5	5	1
5	5	4	5	5	4	5	2	5	1	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4
5	5	4	4	5	5	4	2	4	5	5	5
4	4	5	4	3	4	4	3	5	5	4	3
3	4	4	5	3	4	4	3	1	5	1	1
2	1	4	5	3	4	4	3	2	5	4	2
2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	1	2

DESEMPEÑO LABORAL

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
3	4	2	3	3	4	5	3	5	4	4	3
3	3	1	2	4	5	5	2	3	5	5	4
5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	3	4	4	2	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	5	2	5	5	5	5
3	4	3	5	4	5	5	4	1	4	5	3
4	4	5	3	4	5	5	2	5	4	5	4
3	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3
5	5	4	5	5	4	5	2	5	3	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4
5	3	4	4	5	5	4	2	4	5	5	5
4	4	5	4	3	4	4	3	5	5	4	3
3	4	4	5	3	4	4	3	3	5	3	1
2	3	4	5	3	4	3	3	2	5	4	2
3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2

BASE DE DATOS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS CLIMA ORGANIZACIONAL

N	ITEM												DIMENSIONES						TOTAL	
1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	12	2	10	2	12	2	34	2
2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	1	3	3	11	2	13	2	10	2	34	2
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	12	1
4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	12	2	11	2	12	2	35	2
5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	14	2	12	2	12	2	38	2
6	3	2	5	5	3	3	3	4	5	3	3	3	15	2	13	2	14	2	42	2
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	12	2	12	2	14	2	38	2
8	3	5	1	4	3	3	4	4	3	3	2	3	13	2	14	2	11	2	38	2
9	4	3	3	3	5	3	2	3	3	3	3	3	13	2	13	2	12	2	38	2
10	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	13	2	14	2	12	2	39	2
11	5	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	13	2	12	2	13	2	38	2
12	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	5	3	13	2	12	2	14	2	39	2
13	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	18	3	16	3	18	3	52	3
14	3	3	4	2	3	3	3	3	1	1	3	3	12	2	12	2	8	1	32	2
15	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	19	3	19	3	19	3	57	3
16	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	14	2	14	2	10	2	38	2
17	3	3	1	2	3	3	3	1	4	4	3	3	9	1	10	2	14	2	33	2
18	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	19	3	19	3	19	3	57	3
19	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	11	2	12	2	10	2	33	2
20	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	19	3	19	3	20	3	58	3
21	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	5	11	2	9	1	13	2	33	2
22	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	5	1	5	1	5	1	15	1
23	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	19	3	18	3	19	3	56	3
24	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	5	1	6	1	5	1	16	1
25	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	4	1	5	1	5	1	14	1
26	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	6	1	5	1	6	1	17	1
27	3	3	3	3	2	3	3	4	3	5	3	3	12	2	12	2	14	2	38	2
28	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	6	1	5	1	5	1	16	1
29	5	3	4	3	1	4	5	2	3	3	3	3	15	2	12	2	12	2	39	2
30	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	5	1	5	1	6	1	16	1
31	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	13	2	12	2	13	2	38	2
32	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	19	3	18	3	19	3	56	3
33	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	19	3	19	3	19	3	57	3

N	ITEM												DIMENSIONES						TOTAL	
34	2	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	11	2	11	2	12	2	34	2
35	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	20	3	18	3	20	3	58	3
36	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	4	1	4	1	13	1
37	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	5	1	5	1	5	1	15	1
38	3	3	5	3	2	3	4	3	3	3	3	3	14	2	12	2	12	2	38	2
39	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	1	11	2	11	2	11	2	33	2
40	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	6	1	5	1	5	1	16	1
41	3	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	9	1	13	2	12	2	34	2
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	3	20	3	20	3	60	3
43	4	5	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	15	2	12	2	11	2	38	2
44	2	3	3	2	5	2	4	3	4	3	3	4	10	2	14	2	14	2	38	2
45	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	6	1	6	1	5	1	17	1
46	3	3	5	2	5	1	2	3	4	2	3	3	13	2	11	2	12	2	36	2
47	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	5	1	5	1	4	1	14	1
48	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	2	3	14	2	11	2	11	2	36	2
49	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	1	12	2	14	2	10	2	36	2
50	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5	1	4	1	5	1	14	1
51	4	3	3	1	3	3	3	4	3	3	5	4	11	2	13	2	15	2	39	2
52	2	3	2	3	3	4	4	5	2	3	3	3	10	2	16	3	11	2	37	2
53	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	5	1	5	1	5	1	15	1
54	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	4	1	14	2	12	2	10	2	36	2
55	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	12	2	13	2	10	2	35	2

DESEMPEÑO LABORAL

N	ITEM												DIMENSIONES						TOTAL	
1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	10	2	12	2	12	2	34	2
2	3	3	3	3	3	1	3	5	1	3	3	3	12	2	12	2	10	2	34	2
3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	6	1	5	1	5	1	16	1
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	13	2	12	2	11	2	36	2
5	3	5	3	3	5	4	3	3	5	3	4	2	14	2	15	2	14	2	43	2
6	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	18	3	19	3	19	3	56	3
7	3	3	4	2	3	4	3	5	4	5	2	4	12	2	15	2	15	2	42	2
8	3	5	3	3	2	3	3	1	4	3	3	4	14	2	9	1	14	2	37	2
9	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	19	3	18	3	19	3	56	3
10	3	1	5	3	5	3	4	2	3	3	3	5	12	2	14	2	14	2	40	2
11	2	5	3	3	5	2	3	3	2	1	3	3	13	2	13	2	9	1	35	2
12	3	2	5	3	3	3	1	5	3	4	1	2	13	2	12	2	10	2	35	2
13	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	18	3	19	3	18	3	55	3
14	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	12	2	13	2	12	2	37	2
15	3	3	3	3	3	1	5	3	3	3	5	3	12	2	12	2	14	2	38	2
16	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	12	2	14	2	12	2	38	2
17	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	12	2	11	2	13	2	36	2
18	5	4	3	3	3	3	3	5	1	3	2	3	15	2	14	2	9	1	38	2
19	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	10	2	12	2	12	2	34	2
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	3	20	3	20	3	60	3
21	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	12	2	13	2	10	2	35	2
22	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	5	1	5	1	6	1	16	1
23	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	18	3	19	3	19	3	56	3
24	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	6	1	5	1	5	1	16	1
25	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	5	1	6	1	5	1	16	1
26	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	6	1	5	1	6	1	17	1
27	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	2	3	11	2	12	2	13	2	36	2
28	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	6	1	6	1	5	1	17	1
29	5	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	14	2	10	2	13	2	37	2
30	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	5	1	6	1	5	1	16	1
31	4	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	15	2	11	2	12	2	38	2
32	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	19	3	18	3	19	3	56	3
33	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	19	3	18	3	19	3	56	3
34	2	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	13	2	11	2	12	2	36	2
35	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	20	3	18	3	19	3	57	3
36	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	6	1	5	1	5	1	16	1

ITEM														DIMENSI				TOTAL	
37	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	5	1	5	1	4	1	14	1
38	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	13	2	13	2	11	2	37	2
39	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	5	12	2	13	2	17	3	42	2
40	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	7	1	6	1	6	1	19	1
41	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	10	2	12	2	13	2	35	2
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	3	20	3	20	3	60	3
43	3	3	3	5	2	4	3	5	3	5	2	3	14	2	14	2	13	2	41	2
44	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	19	3	18	3	20	3	57	3
45	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	6	1	6	1	6	1	18	1
46	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	13	2	14	2	13	2	40	2
47	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	5	1	6	1	6	1	17	1
48	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	14	2	16	3	12	2	42	2
49	3	5	3	3	3	3	4	3	3	1	4	4	14	2	13	2	12	2	39	2
50	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	5	1	5	1	6	1	16	1
51	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	12	2	11	2	12	2	35	2
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	3	20	3	20	3	60	3
53	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	6	1	5	1	5	1	16	1
54	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	19	3	19	3	19	3	57	3
55	2	3	3	5	5	3	2	3	3	4	3	3	13	2	13	2	13	2	39	2

RESOLUCIÓN N° 0447-2015-FCE-R-UNH

Huancavelica, 26 de junio del 2015.

VISTO:

Hoja de Tramite del Decanato N° 1646 de fecha 25-06-2015, El Oficio N° 0395-2015-EPC-DFCE/UNH de fecha 25-06-15 presentado por el Director de la Escuela Profesional de Administración y la solicitud presentado por las estudiantes **MARIA MAGDALENA LAURENTE SOTO y ROXANA VICTORIA SANTOS RAMOS;** pidiendo designación de Docente Asesor y Miembros Jurados para el Proyecto de Investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, el Artículo 36° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe una vez elaborada el informe y aprobado por el docente el asesor, el informe de investigación será presentado en tres ejemplares anillados a la Escuela Académico Profesional correspondiente, pidiendo revisión y declaración de apto para sustentación, por los jurados.

Que, el Artículo 37° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que la Escuela Académico Profesional estará integrado por tres docentes ordinarios de la especialidad o afín con el tema de investigación. El jurado será presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente

Que, el Artículo 38° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe el Jurado nombrado después de revisar el trabajo de investigación dictaminara en un plazo no mayor de 10 días hábiles, disponiendo su pase a sustentación o devolución para su complementación y/o corrección.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° DESIGNAR al **Lic. Mat. OSCAR MANUEL GARCIA CAJO** como Asesor del Proyecto de Investigación Científica Titulado: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI-HUANCAVELICA, PERIODO 2015";** presentado por las estudiantes **MARIA MAGDALENA LAURENTE SOTO y ROXANA VICTORIA SANTOS RAMOS.**

RESOLUCIÓN N° 0447-2015-FCE-R-UNH

Huancavelica, 26 de junio del 2015

ARTÍCULO 2°.- DESIGNAR a los miembros Jurados del Proyecto de Investigación titulado: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI-HUANCAVELICA, PERIODO 2015";** presentado por las estudiantes **MARIA MAGDALENA LAURENTE SOTO y ROXANA VICTORIA SANTOS RAMOS;** a los siguientes docentes:

- Dr. Wilfredo Fernando YUPANQUI VILLANUEVA — PRESIDENTE
- Lic. Adm. Guido Amadeo FIERRO SILVA — SECRETARIO

Econ. Juan William RODAS ALEJOS — VOCAL
Lic. Adm. Abad Antonio SURICHAQUI MATEO — SUPLENTE

ARTÍCULO 3°.- ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 4°.- NOTIFÍQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese. ----------"

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DECANATO

MG. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO (e)

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES SECRETARIA DOCENTE

LIC. ADM. DANIEL QUISPE VIDALON
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
EAPC.
Interesados
Archivo

RESOLUCIÓN DE CONSEJO DE FACULTAD N° 119-2015-FCE-R-UNH

Huancavelica, 06 de Octubre del 2015.

VISTO:

Oficio Transcriptorio N° 062-2015-SD-FCE-R-UNH de fecha 06-10-2015, Oficio N°567-2015-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 01-10-2015, Informe N°038-2015-WFYV-PJ/EPA-FCE de fecha 09-09-2015, Informe N°051-2015-GAFS-EPA-FCE-UNH de fecha 10-10-2015, Informe N°016-2015-JWRA-EAPA-FCE-UNH fecha 07-09-2015, Informe N°026-2015-OMGC-EAPA-FCE-UNH fecha 03-09-2015 emitido por el docente asesor y miembros jurados pidiendo Aprobación del Proyecto de Investigación presentado por **ROXANA VICTORIA SANTOS RAMOS Y MARIA MAGDALENA LAURENTE SOTO**; y:

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, de conformidad a lo prescrito por el Artículo 15° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 con resolución N° 001-2014-AE-UNH de fecha 18-12-2014; la autonomía es inherente a la UNH, se ejerce de conformidad con la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria y demás normas, la autonomía es reconocida por el estado y se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, Gubernamental , Académico, Administrativo y Económico.

Que, el Artículo 37° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que la Escuela Académica Profesional estará integrado por tres docentes ordinarios de la especialidad o afín con el tema de investigación. El jurado será presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente.

Que, el Artículo 34° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe el Proyecto de Investigación aprobado, será remitido al Decanato, para que esta emita Resolución de aprobación e inscripción; previa ratificación del consejo de facultad; el graduado procederá a desarrollar el trabajo de investigación, con la orientación del Profesor Asesor. El docente asesor nombrado es responsable del cumplimiento de la ejecución y evaluación del trabajo de investigación.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad.

Que, estando a lo acordado por el Consejo de Facultad en su Sesión Ordinario del día 06-10-15;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1° APROBAR e INSCRIBIR el Proyecto de Investigación Científica titulado: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI - HUANCAVELICA, PERIODO 2015"** presentado por **ROXANA VICTORIA SANTOS RAMOS Y MARIA MAGDALENA LAURENTE SOTO.**

ARTÍCULO 2° ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 3° NOTIFÍQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese. ----------"

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DECANATO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES SECRETARIA DOCENTE

Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO

LIC. ADM. GUIDO AMADEO FIERRO SILVA
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFEA.
INTERESADOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0935-2017-FCE-R-UNH

Huancavelica, 21 de Diciembre del 2017

VISTO:

Hoja de Tramite N° 3095 de fecha 21-12-2017, Solicitud S/N. presentado por las Bachilleres en Ciencias Administrativas **SANTOS RAMOS ROXANA VICTORIA y LAURENTE SOTO MARIA MAGDALENA;** pidiendo programación de fecha y hora para sustentación de tesis para Optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; y:

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, en virtud al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 574-2010-R-UNH, en su Artículo N° 39 si el graduado es declarado Apto para sustentación (por unanimidad o mayoría), solicitara al Decano de la Facultad para que fije lugar, fecha y hora para la sustentación. La Decanatura emitirá la Resolución fijando fecha hora y lugar para la sustentación, asimismo entregará a los jurados el formato del acta de evaluación.

Que con el OFICIO N° 745-2017-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 20-12-2017, Informe N° 23-2017-MJ-EPA-FCE de fecha 20-12-2017, los docentes miembros del jurado evaluador emiten informe de aprobación del informe final de tesis titulado **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI – HUANCAVELICA, PERIODO 2015",** dando pase a sustentación.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° **PROGRAMAR** la fecha y hora para la Sustentación Vía Tesis titulada: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI – HUANCAVELICA, PERIODO 2015",** presentado por las Bachilleres en Ciencias Administrativas **SANTOS RAMOS ROXANA VICTORIA y LAURENTE SOTO MARIA MAGDALENA** para el día viernes 22 de diciembre del 2017 a horas 05:00 p.m. en el Aula Magna de la Facultad de Ciencias Empresariales.

RESOLUCIÓN Nª 0935-2017-FCE-R-UNH

Huancavelica, 21 de Diciembre del 2017

ARTICULO 2° **ENCARGAR** al Presidente del Jurado el cumplimiento de la presente Resolución y la remisión del acta y documentos sustentatorios al Decanato para su registro y trámite correspondiente.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese. ----------"

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DECANATO

Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES SECRETARIA DOCENTE

Dr. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFCE.
Jurados
Archivos

RESOLUCIÓN Nª 0100-2017-FCE-R-UNH

Huancavelica, 26 de Enero del 2017.

VISTO:

Hoja de Tramite del Decanato N° 164 de fecha 20-01-2017; Oficio N° 0054-2017-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 18-01-2017, Informe N° 001-2017-OMGC-JAA-EPA-FCE-UNH de fecha 21-12-2016; presentado por las bachilleras **LAURENTE SOTO MARÍA MAGDALENA y SANTOS RAMOS ROXANA VICTORIA;** solicitando la Ratificación de los Miembros del Jurado para la revisión del informe final de tesis**,** y;

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, el Artículo 36° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe una vez elaborada el informe y aprobado por el docente el asesor, el informe de investigación será presentado en tres ejemplares anillados a la Escuela Académico Profesional correspondiente, pidiendo revisión y declaración de apto para sustentación, por los jurados.

Que, el Artículo 37° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que la Escuela Académico Profesional estará integrado por tres docentes ordinarios de la especialidad o afín con el tema de investigación. El jurado será presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente

Que, el Artículo 38° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe el Jurado nombrado después de revisar el trabajo de investigación dictaminara en un plazo no mayor de 10 días hábiles, disponiendo su pase a sustentación o devolución para su complementación y/o corrección.

Que mediante, Informe N° 001-2017-OMGC-JAA-EPA-FCE-UNH de fecha 21-12-2017, emitido por el docente asesor **LIC. MAT. OSCAR MANUEL GARCIA CAJO** donde emite el resultado final de **APROBACIÓN** de la Tesis Titulado: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI – HUANCAVELICA, PERIODO 2015"** presentado por las bachilleres **LAURENTE SOTO MARÍA MAGDALENA y SANTOS RAMOS ROXANA VICTORIA;** para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0100-2017-FCE-R-UNH

Huancavelica, 26 de Enero del 2017

En uso de las atribuciones establecida por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° RATIFICAR a los Miembros de Jurado para la Revisión del informe final de la tesis Titulado: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI – HUANCAVELICA, PERIODO 2015"** presentado por las bachilleras **LAURENTE SOTO MARÍA MAGDALENA y SANTOS RAMOS ROXANA VICTORIA** para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; a los siguientes docentes:

- DR. WILFREDO FERNANDO YUPANQUI VILLANUEVA — Presidente
- LIC. ADM. GUIDO AMADEO FIERRO SILVA — Secretario
- ECON. JUAN WILLIAM RODAS ALEJOS — Vocal
- LIC. ADM. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO — Suplente

ARTÍCULO 2°.- ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 3°.- NOTIFÍQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese. ----------"

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DECANATO

Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES SECRETARIA DOCENTE

CPCC. LUIS ALBERTO MEDINA HERNANDEZ
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFCE.
Interesado
Archivo