

UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"
HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
E.A.P. DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE
TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO HUÁNUCO - 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

TESISTAS:

- * ALVAREZ PRESENTACIÓN, Gaby Ceyla
- * LUCAS JARA, Luz Gabriela

HUÁNUCO - PERÚ
2015



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN – HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A)
EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad universitaria de Cayhuayna, a los 21 días del mes de NOVIEMBRE de 2015, siendo las 10 AM, se reunieron en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, los miembros integrantes del Jurado Examinador de la Tesis Titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO HUÁNUCO - 2015", de las Bachilleres en Ciencias Administrativas: Gaby Ceyla ALVAREZ PRESENTACIÓN y Luz Gabriela LUCAS JARA, procediendo a dar inicio al acto de Sustentación de la Tesis, para el otorgamiento del Título Profesional de Licenciado (a) en Administración, siendo los Miembros del Jurado los siguientes Profesores:

Dra. Mélida Sara Rivero Lazo	Presidenta
Dr. David Julio Martel Zevallos	Secretario
Dra. Lida Days Beraún Quiñones	Vocal

Finalizado la Sustentación de la Tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido la nota y el resultado siguiente:

TESISTAS	1º Miembro	2º Miembro	3º Miembro	PROMEDIO FINAL
Gaby Ceyla ALVAREZ PRESENTACIÓN	15	15	15	15
Luz Gabriela LUCAS JARA	15	15	15	15

OBSERVACIONES:

.....
.....
.....

Se da por concluido el Acto de Sustentación de la Tesis a horas 11:30 am, en fe de lo cual firmamos.


Dra. Mélida Sara Rivero Lazo
PRESIDENTE


Dr. David Julio Martel Zevallos
SECRETARIO


Dra. Lida Days Beraún Quiñones
VOCAL

DEDICATORIA

Dedico a Dios por su amor incondicional mostrado cada día.

A mis padres autores de mi formación, por su esfuerzo, paciencia dedicación y por su amor brindado en todas las etapas de mi existencia.

GABY

Con todo mi amor a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis padres Clider y Silvina quienes hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños.

GABRIELA

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios, nuestro padre, por habernos ayudado y guiado en cada momento de nuestras vidas y por haber permitido que estudiemos esta carrera de la Administración y por concedernos la oportunidad de poder ejercer la nuestra carrera aplicando los conocimientos adquiridos de nuestros docentes durante los años académicos.

A nuestros padres y familiares por apoyarnos en el proceso de nuestra formación profesional y concluir satisfactoriamente nuestra carrera.

A los docentes, por las orientaciones y conocimientos oportunos que nos ha conducido en nuestra formación profesional.

Agradecemos al gerente de la Dirección Regional de Trabajo y a los colaboradores de la entidad por facilitarnos la información necesaria.

Las Autoras.

RESUMEN

La presente tesis se enfoca en el clima organizacional de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, dedicada a ser intermediario en la búsqueda del empleo y a la generación del empleo productivo acorde con los planes de desarrollo regional de Huánuco.

Así mismo se busca determinar la relación que tiene el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores.

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción-Huánuco 2015. **METODOLOGIA:** El estudio realizado es de tipo Descriptivo/Correlacional, sincrónico, transaccional, teniendo como Población a 36 trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, asimismo para la selección de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, siendo el tamaño de la muestra la totalidad de la población, debido a que los trabajadores de la organización es reducido, Para ello se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario y asimismo la guía de observación. **CONCLUSIONES.** Se concluye con que de acuerdo al trabajo de campo realizado a los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo donde se evidencia en el Cuadro N° 28 y el Gráfico N° 27, que existe una Buena correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, cuyo resultado fue significativo por lo que se rechazó la hipótesis nula.

SUMMARY

This thesis focuses on the organizational climate of the Regional Directorate of Labour and Employment Promotion, dedicated to being an intermediary in finding employment and the generation of productive employment commensurate with regional development plans of Huanuco.

It also seeks to determine the relationship of the organizational climate and job performance of Workers.

To determine the relationship between organizational climate and job performance of workers of the Regional Directorate of Labour and Huanuco 2015. **METODOLOGIA:** The study is descriptive / correlational, synchronous, transactional, with the Population 36 Workers of the Regional Directorate of Labour and Employment Promotion, also for the selection of the sample non-probability sampling is used for convenience, the size of the sample the entire population, because the workers of the organization is It reduced This survey technique with his instrument the questionnaire and also the observation guide was used. **CONCLUSIONS.** It concludes that according to fieldwork workers from the Regional Directorate of Labour and Employment Promotion which is evident in Table No. 28 and Figure No. 27, there is a good correlation between organizational climate and the, the result was significant job performance so that the null hypothesis is rejected.

INDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
RESUMEN	IV
SUMMARY	V
INTRODUCCIÓN	IX

CAPÍTULO I**EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1. Descripción del Problema	12
1.2. Formulación del Problema	14
1.2.1. Problema General	14
1.2.2. Problemas Específicos	15
1.3. Objetivos	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos Específicos	15
1.4. Hipótesis	16
1.4.1. Hipótesis General	16
1.4.2. Hipótesis Específicas	16
1.5. Operacionalización de las Variables	17
1.6. Justificaciones e Importancia	17
1.7. Viabilidad	20
1.8. Limitaciones	21

CAPÍTULO II**MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes del Problema	22
2.1.1. A nivel internacional	22

2.1.2. A nivel nacional	23
2.1.3. A nivel local	23
2.2. Bases teóricas	25
2.2.1. De la variable independiente	25
2.2.2. De la variable Dependiente	34
2.3. Definiciones de Términos	40

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Nivel de la Investigación	44
3.2. Tipo de Investigación	44
3.3. Diseño y Esquema de Investigación	45
3.4. Población y Muestra	46
3.4.1. Población	46
3.4.2. Muestra	46
3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	47
3.6. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos	47

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados de trabajo de campo presentados en cuadros, tablas, gráficos... ..	48
--	----

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de los resultados con los antecedentes	77
5.2. Contrastación de los resultados con las bases Teóricas	79
5.3. Contrastación de los resultados con las Hipótesis	80

CONCLUSIONES	81
SUGERENCIAS	82
BIBLIOGRAFÍA	83
ANEXOS	85

INTRODUCCIÓN

Por clima organizacional se entiende por la suma de características ambientales que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización que influye poderosamente en su comportamiento. La importancia del conocimiento del clima organizacional se basa en la influencia que este ejerce sobre el comportamiento de los trabajadores, siendo fundamental su diagnóstico para el diseño de instrumentos de gestión empresarial. Porque es evidente que la existencia de un adecuado u óptimo clima organizacional repercutirá positivamente en el desempeño del trabajador y de la empresa en general.

Así mismo se enmarca en la modalidad de investigación de carácter descriptivo/correlacional, en los tipos, diseños y esquema de investigación.

En toda organización debe de existir un buen clima organizacional ya que es primordial para un desarrollo efectivo en las actividades que se realiza y que la entidad obtenga resultados positivos.

En la actualidad en la Institución ya mencionada no tiene un buen clima organizacional, esto debido a que no le dan tanta importancia al entorno en el que se labora, para el desarrollo adecuado de las actividades cotidianas esto lo hace de forma empírica y solo responde a las necesidades del mercado local, lo cual esto dificulta muchas veces al buen desempeño del trabajador y a obtener mayores resultados positivos por la organización.

El clima expresa referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización. Las variables que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente laboral.

El clima de una organización tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia derivadas de decisiones que afecten en forma relevante el devenir organizacional.

La Descripción del Problema, enmarca a todas las organizaciones en general los cuales aplican eficientemente y dan el valor primordial a lo que viene a ser el clima organización que influye mucho en el desempeño del trabajador. Observando que las empresas que aplicaron este tipo de desarrollo diario son muy exitosas. En la formulación del problema, los objetivos e hipótesis generales y específicas, la variable independiente y dependiente con el cual se desarrolló la operacionalización de las variables, del clima organizacional se identifica los términos que están relacionados con el clima organizacional que influyen en el desempeño laboral.

El Marco Teórico, se enfoca en los antecedentes de las tesis elaborados en otras universidades que se encuentran en bibliotecas ya sean virtuales o físicos se detallan a nivel Internacional, nacional y local, también se define el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral.

El Marco Metodológico, se enfoca en el nivel y tipos de investigación, en el diseño y esquema, la población y muestra de los empleados y las técnicas e instrumentos de recolección de datos realizando el recojo, procesamiento y presentación de Datos.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En base a las investigaciones realizadas, nuestra perspectiva se centra en la preocupación por evaluar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Las Instituciones públicas y privadas de nuestro entorno se interesan poco sobre el adecuado desenvolvimiento de los trabajadores que laboran dentro de ella, esto impide el adecuado cumplimiento de las actividades y labores encomendadas. Los directivos de estas Instituciones no aprecian que el cumplimiento de los objetivos y metas dependen de muchos factores laborales.

La importancia de un diagnóstico del clima organizacional de una Institución reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. De ahí que el clima organizacional refleja la interacción entre características personales de los trabajadores y las características de la organización. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, comunicación efectiva, adaptación, etc.

Empresas e Instituciones dejan de ser productivas porque no fomentan un buen ambiente de trabajo o simplemente porque no involucran en este proceso a sus directivos, administradores y trabajadores por igual. Los nuevos empleados, suelen llegar con mucho entusiasmo y con ciertas expectativas sobre la empresa, sus actividades y sus compañeros; sin embargo, todo se viene abajo cuando no encuentran el clima organizacional adecuado para su desempeño profesional. Ante esta situación, identificar y fortalecer los factores que intervienen en la creación de un clima organizacional motivan a que se conviertan en asuntos clave para la productividad de la empresa.

Un buen clima organizacional, permitirá un punto de equilibrio en la dinámica del equipo en las actividades relacionadas con el trabajo, por lo que las brechas entre ellas quedarían cerradas y en tanto se desarrollarían climas de trabajo agradable que permitirían enlazar las necesidades de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, con la de sus empleados; obteniendo un desempeño laboral satisfactorio.

Los equipos están formados por personas y no siempre las relaciones que se establecen entre ellas se desarrollan de una forma armónica, de cooperación y armonía, sino que por una serie de razones (personalidades diferentes, presión del trabajo, intereses encontrados, etc.) caen en tensiones, conflictos y enfrentamientos.

El buen ambiente en el trabajo es la situación ideal, y la que todos esperamos cuando nos incorporamos a un nuevo puesto de trabajo. Por tanto, nuestro comportamiento en el trabajo, si lo que queremos es que reine la armonía entre nosotros y nuestros compañeros, debe estar

basado en el respeto a los demás.

La motivación surge como consecuencia de necesidades de diversa índole. Estar motivado, significa tener una razón bien analizada y fundamentada para llevar a cabo una acción, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera.

En los términos mencionados se hacen referencia a la satisfacción laboral, definiendo a esta como un conjunto de actitudes y sentimientos hacia el trabajo y los distintos aspectos con él, relacionados, tales como la empresa, el trabajo mismo, los compañeros y otros objetos psicológicos del contexto de trabajo.

Otro término importante es el clima laboral ya que no tiene que ver solo con las condiciones físicas, sino también con la organización, distribución y disposición de los elementos que constituyen el ambiente de trabajo, así como también el establecimiento de políticas y normas laborales.

Dado que el recurso humano es el recurso más valioso dentro de la organización, el tiempo que dediquemos para brindarle un adecuado ambiente de trabajo debe ser considerado como una inversión a largo plazo, ya que un trabajador motivado se siente impulsado para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral a la excelencia.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ❖ ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores

de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en-Huánuco 2015?

1.2.2. Problemas específicos

- ❖ ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Huánuco 2015?
- ❖ ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Huánuco 2015?
- ❖ ¿Cuál es la relación que existe entre la identidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Huánuco 2015?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- ❖ Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción-Huánuco 2015?

1.3.2. Objetivos específicos

- ❖ Analizar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los trabajadores de la

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo–
Huánuco 2015

- ❖ Estudiar la relación que existe entre la motivación y el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Huánuco 2015.
- ❖ Indagar la relación que existe entre la identidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo- Huánuco 2015.

1.4 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

Ha: El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en –Huánuco 2015.

Ho: El clima organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en -Huánuco 2015.

1.4.2 Hipótesis Específicos

Hi₁: Las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en -Huánuco 2015.

Hi₂: La motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Huánuco 2015.

Hi₃: La Identidad se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Huánuco 2015.

1.5 Operacionalización de variables

CUADRO N° 1

Variable	Dimensiones	Indicadores
V.I CLIMA ORGANIZACIONAL	➤ Relaciones Interpersonales	Comunicación
		Empatía
	➤ Motivación	Remuneración
		Satisfacción Laboral
	➤ Identidad	Pertenencia
		Familiaridad
V.D DESEMPEÑO LABORAL	➤ Capacitación	Resultados Favorables
		Desempeño Eficiente
		Desempeño Eficaz
	➤ Trabajo en equipo	Surgimiento del liderazgo
		Valores
		actitudes

1.6. Justificación e Importancia

1.6.1. Justificación

Teórica

A raíz de las diversas investigaciones y de una práctica sostenida de entidades públicas exitosas, en la actualidad se reconoce

ampliamente al clima organizacional como elemento clave para el éxito de las organizaciones en estos escenarios mundialistas de globalización.

En razón de su importancia estratégica y complejidad en el mundo organizacional y buscando ofrecer aportes sobre situaciones reales generadas en la práctica, se hace necesario determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, ya que se considera una temática relevante en el área de recursos humanos, pues son muy importantes para "la eficacia, eficiencia, y adaptación". Guardian, R. (2010, p. 33).

Ante este reto las entidades públicas del mundo global deben dar adecuadas respuestas a las exigencias del entorno y en esa tarea el recurso humano es un pilar fundamental de soporte para el cumplimiento de estas exigencias.

Social

En el Perú surge la necesidad de desarrollar ventajas comparativas y competitivas en las entidades públicas por lo cual se hace necesaria una gestión estratégica de recursos humanos, siendo uno de los pilares el buen desarrollo del clima organizacional.

Considerando que las variables clima organizacional y desempeño laboral son evidentes indicadores del comportamiento organizacional de los recursos humanos de una organización (respecto de las características ambientales, así como su identificación y compromiso con la entidad a todos los niveles de la estructura organizacional, también sus sentimientos y emociones compartidos y aquellos aspectos de la realidad generados de la

presión interna de cada individuo miembro de las organizaciones y reflejados en su actividad laboral), se plantea la presente investigación, ya que conociendo el clima organizacional y el desempeño por el trabajo, se propenderá hacia los logros de un adecuado clima organizacional, que tenga por finalidad ordenar, planificar, enseñar, culturizar y ejecutar políticas propias con métodos que requieren. Es decir, lograr el desarrollo de una organización, que permita contar con trabajadores de calidad, eficientes y competitivos.

Del mismo modo, este estudio, permitirá a los responsables de la conducción de los recursos humanos de la entidad en estudio, valorar los factores del comportamiento humano relacionados con la creación de un buen clima organizacional adecuado y propongan condiciones, acciones, y estrategias de mejora, ya que la gestión de recursos humanos es un pilar para el logro de los objetivos organizacionales, porque establece relaciones laborales armoniosas, y un mecanismo de retroalimentación eficaz, en tal efecto se podrá prevenir y superar aquellas insatisfacciones laborales que alteran el comportamiento de los trabajadores. (Guardian Rivera, J., 2010).

Práctica

El clima organizacional y el desempeño laboral son prioritarios para el desarrollo de las relaciones laborales llevadas a cabo en el cumplimiento de las funciones generales; por lo cual, estas entidades deben crear mecanismos que desarrollen factores motivadores para intentar resolver los problemas percibidos en los trabajadores de las entidades públicas.

Para los directivos resulta de preocupación creciente las consecuencias de un clima organizacional negativa que se traduce en conductas de desmotivación laboral tanto para los empleados como para las organizaciones, por tanto el estudio que venimos abordando representa una prioridad para la gestión de los recursos humanos de los trabajadores quienes merecen un clima laboral óptimo y siendo este uno de los temas actuales más importantes de investigación en el campo empresarial. Guardian, R. (2010, p. 34).

Finalmente, el estudio es importante porque se posibilitarán acciones a favor del desarrollo de un clima organizacional que permita el buen desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, que desarrolle una mejora en el ambiente laboral y en el ámbito personal y social.

1.7. Viabilidad

1.7.1 Bibliográficos

Se tuvo a disposición los diversos estudios y conocimientos científicos, bibliografía actualizada e investigaciones pertinentes en la materia de estudio.

1.7.2 Financiamiento

Se contó con los recursos materiales y económicos necesarios, que permitirá cubrir los egresos y asumir los esfuerzos que demandó el desarrollo de la investigación.

1.7.3 Tiempo

Porque se dispuso con el tiempo necesario para llevar acabo y realizar el trabajo de investigación.

1.7.4 Accesibilidad

Se tuvo suficiente apoyo y colaboración por parte de los trabajadores de la entidad pública.

1.7.5. Asesoramiento

Porque nos brindaron el asesoramiento profesional por parte de Docentes de la Escuela Académica Profesional de Ciencias Administrativas otros expertos en la materia, para poder describir y explicar el tema dando sentido y comprensión al conocimiento.

1.8. Limitaciones

Las limitaciones del presente trabajo de investigación se detallan a continuación:

La limitante como en todo trabajo de investigación fue el recurso financiero como fuente de financiamiento.

En lo que respecta a las limitaciones, del estudio, no existieron problemas, puesto que este estudio fue no experimental.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

En cuanto a los antecedentes revisados encontramos las siguientes.

2.1.1 A Nivel Internacional

En Venezuela, Niria Quintero, Elsis Faría, (2009) efectuó una investigación del “clima organizacional y el desempeño Laboral Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Del Lago”. Universidad: de zulía-venezuela La tesista ha llegado a la siguiente conclusión:

Esta autora realizó las investigaciones que le permitió conocer y apreciar que el esfuerzo humano es vital para su funcionamiento de cualquier organización; es decir después de haber analizado y procesado la investigación, se ha podido visualizar que el clima organizacional determina el comportamiento éste que ocasiona la productividad de la institución a través de un desempeño laboral eficiente y eficaz.

Para que las organizaciones puedan lograr un alto grado de eficiencia es necesario trabajar en ambientes sumamente motivadores, participativos y con un personal altamente motivado e identificado con la organización, es por ello que el empleado debe ser considerado como un activo vital dentro de ella, por lo que los directivos deberán tener

presente en todo momento la complejidad de la naturaleza humana para poder alcanzar índices de eficacia y de productividad elevada.

2.1.2 A Nivel Nacional

En Tingo María, Morales Castañeda, Luz Morales, (2009) efectuó una investigación de la “Influencia de la satisfacción laboral en el nivel de desempeño de los empleados y operarios de la empresa confecciones melgar”. Universidad: Nacional Agraria de la Selva La tesista ha llegado a la siguiente conclusión:

- ❖ Llegaron a la conclusión que los trabajadores optan por tener un mayor rendimiento de acuerdo al clima organizacional en el trabajo, para lo cual se emplean actividades como capacitaciones y trabajo en equipo para poder lograr los objetivos establecidos por la empresa.
- ❖ Los trabajadores de la empresa confecciones melgar, están de acuerdo con el compromiso para el trabajo en equipo y donde ellos cumplirán con sus responsabilidades de forma idónea para desempeñar sus labores eficientemente.

2.1.3. A nivel local

En Huánuco, Castañeda Aguilar, Dick Hendrick, (2011) efectuó una investigación del “Clima Organizacional y su influencia sobre el estrés laboral y el síndrome de Bournot”. Universidad Nacional Hermilio Valdizan. El tesista ha llegado a la siguiente conclusión:

Dick Hendrick, Propone establecer un sistema de monitoreo permanente de los niveles de estrés laboral y el síndrome de Bournot a fin de introducir medidas preventivas o correctivas con la finalidad de

mejorar la calidad de atención al paciente como también sugiere que se realice una mayor comunicación con el personal mejorar las relaciones laborales en un ambiente de armonía entre las obstetras y el personal de salud para así poder brindar un servicio de calidad.

En Aucayacu; Pando Huaman, Norma, (2013) efectuó una investigación del "Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la micro red de Aucayacu" Universidad de Huanuco". La tesista ha llegado a la siguiente conclusión:

- ❖ No fomentar trabajo en equipo entre los directivos y trabajadores de la Micro Red Aucayacu ocasiona una falta de compañerismo y participación en las actividades administrativas, lo que incide finalmente en el desempeño y falta de compromiso.
- ❖ Existe desmotivación en los trabajadores por la falta de mejora de buenas condiciones de trabajo y sugieren que deben de contar con equipos de última tecnología para realizar el trabajo diario.
- ❖ Los directivos manifiestan el calificativo inferior a lo ideal del clima organizacional en la Micro Red Aucayacu en la cual es necesario analizar y proponer alternativas que permitan mejorar el clima organizacional actual y que coadyuven al incremento del desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red Aucayacu.
- ❖ En consenso los directivos y gerente manifiestan que un mejoramiento en el clima organizacional incidirá de manera positiva en el desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. De la Variable Independiente

CLIMA ORGANIZACIONAL.

El clima organizacional se mide de la forma como es percibida la organización, Las características del sistema organizacional generan un determinado Clima organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como por ejemplo, satisfacción, rotación, adaptación, la motivación con el que se desenvuelven, etc. El conocimiento del clima organizacional proporciona retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros. (Maturana, H, 2000, Chile.)

“El desarrollo del concepto del clima social, y su investigación inicial comienza en la década de los treinta con las investigaciones de Lewin y sus colaboradores”. (Lewin, K, 2006, “Teoría del campo en la ciencia social, Buenos Aires;245).

El clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización e influye poderosamente en su comportamiento. (Chiavenato, I, 2002, comportamiento organizacional, México).

A. El Clima: Se refiere a las características del medio ambiente de la Organización en que se desempeñan los miembros de ésta, las mismas pueden ser externas o internas. Estas características son

percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, esto último determina el Clima Organizacional ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve.

- B. Organizacional: Es todo lo concerniente a la organización. En otras palabras 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 hoy denominamos Clima Organizacional.

El clima organizacional se refiere al ambiente que existe los miembros de la organización, está vinculado a la motivación individual.” El clima organizacional es un estado de adaptación, el cual se refiere no solo a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la necesidad de pertenecer a un grupo social, necesidad de autoestima y autorrealización.

La adaptación varía de una persona a otra, y en un mismo individuo de un momento a otro. Una buena adaptación significa “salud mental”.

Existen tres características que distinguen a las personas mentalmente sanas y son los siguientes:

- 1.- las personas se sienten bien consigo mismas.
- 2.- las personas se sienten bien con otras personas.
- 3.- las personas son capaces de enfrentar solas las exigencias de la vida que se les presenten.

El ambiente entre los miembros de la organización está estrechamente ligado al grado de motivación de las personas, cuando las personas estén bien motivadas el clima organizacional mejora y se traduce en relaciones satisfactorias.

El clima organizacional y la motivación de las personas se influyen y realimentan entre sí.

Cada autor tiene distintos puntos de vista sobre el clima organizacional y hacen referencias a los conceptos de la siguiente manera:

Guillén Gestoso et al. (2000), explica que el clima se refiere a las cualidades permanentes de un entorno laboral, las cuales son tanto percibidas como vivenciadas por los miembros de una organización y ejercen influencia sobre su comportamiento en el trabajo.

El clima organizacional suele estar relacionado al comportamiento del personal, el que tiene su origen y significado en el contexto de las estructuras jerárquicas e interacciones laborales.

Según indica el autor, opino que el clima organizacional está determinado por la percepción que tengan los trabajadores de la empresa, asimismo abarca el sentir y la manera de reaccionar de los trabajadores frente a las características de la organización. En la medida que los trabajadores adopten dicha percepción de la organización entonces se determinará el comportamiento del trabajador.

Es así que las interacciones entre un trabajador y los miembros de su equipo de trabajo, que están reguladas por las políticas y normas institucionales, constituyen los factores responsables de gran

parte de los problemas del clima organizacional, del éxito o fracaso de la empresa.

Caligiore y Díaz, (2003;345). La importancia de este concepto radica en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que dependen de las percepciones que él tenga de éstos factores. Sin embargo, en gran medida estas percepciones pueden depender de las interacciones y actividades, además de otras experiencias de cada miembro con la organización. Entre ellos el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de sus necesidades, cumplido estos dos objetivos su motivación se convertirá en el impulsador para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral al logro de las metas que permitirá que la organización altos niveles de eficacia y desempeño laboral y los patrones de comunicación que tienen gran efecto sobre la manera de cómo los empleados perciben el clima de la organización.

Características del Clima Organizacional.

- ❖ El clima expresa referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización. Las variables que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente laboral.
- ❖ El clima de una organización tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia

derivadas de decisiones que afecten en forma relevante el devenir organizacional.

- ❖ El clima organizacional tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la empresa. Un buen clima va a traer como consecuencia una mejor disposición de los individuos a la participación activa y eficiente en el desempeño de sus tareas. Un clima malo, por otra parte, hará extremadamente difícil la conducción de la organización y la coordinación de las labores. El clima organizacional afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta. Una organización con un buen clima tiene alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros, en tanto, una organización cuyo clima sea deficiente no podrá esperar un
- ❖ alto grado de identificación. Las organizaciones porque sus trabajadores “no tienen la camiseta puesta”, normalmente tienen un muy mal clima organizacional.

Dimensiones del clima organizacional

Este comportamiento tiene una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación y la adaptación.

Los autores postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, (Litwin y Stinger-2010:245).

1. Estructura

Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e estructurado.

❖ **Estructura organizacional**

- ✓ **Strategor:** (1988) Estructura organizacional es el conjunto de las funciones y de las relaciones que determinan formalmente las funciones que cada unidad deber cumplir y que se quejan el modo de comunicación entre cada unidad.
- ✓ **Mintzberg:** (1984) Estructura organizacional es el conjunto de todas las formas en que se divide el trabajo en tareas distintas y la posterior coordinación de las mismas.

2. Responsabilidad

Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

3. Recompensa

Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

- ❖ **Incentivos laborales:** dentro de ello encontramos los siguientes incentivos laborales:

Tipos de Incentivos Monetarios

- ❖ **Sueldos:** Dinero que recibe el empleado por los servicios que realiza a la empresa.
- ❖ **Bonos:** Se presenta por primas anuales (pensiones, bonificaciones.)
- ❖ **Comisiones:** El trabajador puede recibir un porcentaje del precio por parte de los viáticos.
- ❖ **Por equipo:** Se favorece a los miembros del grupo, según el resultado obtenido.

Tipos de incentivos No Monetarios

- ❖ **Apoyo Social :**
 - ✓ **Asistenciales:** Seguridad para el empleado y su familia (seguro, asistencia médica.)
 - ✓ **Recreativos:** Condiciones de descanso.
- ❖ **Adiestramiento :**
 - ✓ La organización ofrece al empleado la posibilidad de formarse para realizar mejor sus funciones.

4. Desafío

Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

5. Relaciones

Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

❖ **Comunicación:** La comunicación dentro de una empresa adquiere un carácter jerárquico, basado en órdenes y mandatos, aceptación de políticas, etc. Es por ello que hay que destacar la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas y la cooperación entre directivos o altos mandos y trabajadores. La efectividad y buen rendimiento de una empresa depende plenamente de una buena comunicación organizacional.

6. Cooperación

Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

7. Estándares

Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

8. Conflictos

Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

9. Identidad

Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

LA COMUNICACIÓN

La comunicación es el proceso mediante el cual se llevan a cabo las funciones administrativas. (Lyman W.Porter; México- 2006).

La comunicación es la transmisión de mensajes entre personas, los mensajes se pueden comunicar verbalmente, por escrito, mediante gestos simbólicos o a través de la observación directa. Una comunicación efectiva ocurre cuando el mensaje es recibido y transmite el significado exacto que el emisor tuvo intención de transmitir.

Dimensiones Del clima organizacional

Relaciones interpersonales

Según el Mapcal-2007:143.La Dinámica del equipo en las actividades relacionadas con el trabajo, es importante que el líder centre su atención en otra área que es tan importante como la anterior mencionada.

Motivación

Es la búsqueda de la satisfacción de la necesidad, la cual generalmente se centra en la realización de actividades específicas tendientes a disminuir la tensión producido por la necesidad, es decir la motivación

hace que el individuo salga al mercado a realizar acciones que satisfagan sus necesidades.(Rolando A, 2003:243).

Según Michael A. Hitt. 2000: Sustenta Que, “La motivación se define como un conjunto de fuerzas que impulsan, dirigen y mantienen cierta conducta. Tales fuerzas quizá provengan del interior de las personas y se conocen como “empuje” de las fuerzas internas; o talves provengan del entorno y se denominan “arrastre” de las fuerzas externas”.

“La motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la precepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano”.

2.2.2. De la Variable Dependiente

DESEMPEÑO LABORAL

El autor nos menciona que 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. (Stoner James, 2000 p.62).

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.

La 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.

Según (Chiavenato, I: 2001) 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.

Factores que influyen en el desempeño laboral

Las empresas públicas deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales son: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador. (Nirio Quintero, 2008).

1. Capacitación del trabajador

“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” (Drovett 1992 Pág.4).

Según Nash, (1989 p.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”

Capacitación es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad. (Censo, David 2006)

Según el autor, en la actualidad la capacitación representa para las unidades productivas uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente del talento humano respecto a las funciones laborales que deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan.

Si bien es cierto que la capacitación no es el único camino por medio del cual se garantiza el correcto cumplimiento de tareas y actividades, si se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona. Bajo este marco, la capacitación busca básicamente:

- Promover el desarrollo integral del personal, y como consecuencia el desarrollo de la organización.
- Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.

Beneficios de la capacitación para la empresa

Entre los beneficios que tiene la empresa con la capacitación se pueden enumerar los siguientes:

- Crear mejor imagen de la empresa.
- Mejorar la relación jefe subordinado
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo
- Incrementa la productividad y la calidad en el trabajo.

Beneficios de la capacitación para los trabajadores

Entre los beneficios que obtienen los colaboradores con la capacitación están:

- Elimina los temores de incompetencia.

- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Desarrolla un sentido de progreso.

2. 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.

Se entiende por equipo, un conjunto de personas relacionadas entre sí, con objetivos comunes y convencidos de que trabajando unidos, se logran objetivos. La unión hace la fuerza, esto significa que con el esfuerzo de todos se logran los objetivos deseados. Para ello, es necesaria la participación de todos los integrantes, bajo la coordinación de un director líder que los guíe.

La participación de los empleados en situaciones que los afecta, es un medio de motivación que resulta atractiva para la necesidad de

afiliación y aceptación, a la vez que experimenta una sensación de logro.. (Press, E. 2002)

De acuerdo con el estudio realizado por (Robbins Stephen, 2009) menciona que es el conjunto de personas cuyos esfuerzos individuales dan como resultado un desempeño mayor que la suma de aquellas contribuciones individuales.

Liderazgo:

El líder en todos los niveles y en todos los campos de trabajo humano, es el conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que le dan identidad, personalidad, sentido y destino a una organización para el logro de sus objetivos económicos y sociales. El liderazgo es el proceso por el que un individuo ejerce consistentemente más influencia que otros en la ejecución de las funciones del grupo. Además, este autor hace énfasis en que esa influencia no puede limitarse a unas pocas ocasiones o acciones, sino que debe tener una perdurabilidad en el tiempo. Ello provoca que el papel del líder sea permanente, en el sentido que se le concede capacidad de influencia sobre un grupo determinado y por un periodo temporal más o menos amplio. (Segun Siliceo, Casares & Gonzalez 2005,)

Es la influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de una o de diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana.

El surgimiento del liderazgo, ocurre exclusivamente en grupos sociales y debe ser analizado en función del trabajo en equipo,

determinada estructura social y no del examen de una serie de características individuales. Asimismo el liderazgo es una influencia del equipo laboral. La influencia es una fuerza psicología, una transacción interpersonal en la cual una persona actúa con la intención de modificar el comportamiento de la otra.

El comportamiento del líder debe ayudar al grupo a alcanzar sus objetivos; en otras palabras, a lograr el desempeño laboral.

Valores:

Teoría de la discrepancia de Locke (1969-1984); explicó que el desempeño en el trabajo resulta de la existencia de una congruencia entre los valores y las necesidades individuales y los valores que pueden ser alcanzados a través del desempeño de una función. Del mismo modo, la teoría se fundamenta en la discrepancia y en la importancia de las dimensiones del trabajo, y confiere relevancia a los procesos psicológicos de comparación en el ámbito de la satisfacción laboral, en cuanto a determinadas dimensiones.

Actitudes:

Actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él. (Robbins Stephen 1999, p.8).

Por esta misma línea, va la definición ofrecida por Miranda, (2008, p. 36), remarcando que el desempeño laboral es la actitud basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de

su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "debería ser". Generalmente las tres clases de características del empleado que afectan las percepciones del "debería ser" (lo que desea un empleado de su puesto) son: Las necesidades, los valores y los rasgos personales.

2.3. Definición de términos

Clima organizacional: Se refiere al ambiente que existe entre los miembros de una organización, está muy vinculado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, vale decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros.

Desempeño Laboral: (Guillen Gestoso. Et Al. 2009). El autor considera que el rendimiento es como una variable que hace referencia al nivel del desempeño obtenido en una tarea, de lo cual puede hablarse de rendimiento alto, medio o bajo, de acuerdo al desempeño mostrado por el empleado.

Relaciones Interpersonales: Es la capacidad que tenemos para trabajar juntos con una meta definida, interactuando entre sí con una o más personas, con respecto y establecido lazos de comunicación efectiva haciendo del trabajo diario una oportunidad de vida para uno

mismo, en que los empleados se ayudan entre si y sus relaciones son respetuosas, consideradas.

La Comunicación: Es el proceso de transferir información, significado y comprensión del emisor al receptor.

Empatía: La empatía es la intención de comprender los sentimientos y emociones, intentando experimentar de forma objetiva y racional lo que siente otro individuo.

La empatía hace que las personas se ayuden entre sí. Está estrechamente relacionada con el altruismo - el amor y preocupación por los demás - y la capacidad de ayudar. Cuando un individuo consigue sentir el dolor o el sufrimiento de los demás poniéndose en su lugar, despierta el deseo de ayudar y actuar siguiendo los principios morales.

Motivación: Es un conjunto de fuerzas que impulsan dirigen y mantienen cierta conducta.

Remuneración: La remuneración se entiende como una contraprestación en el marco de una relación laboral: una persona trabaja y ayuda a generar riqueza con su labor, por lo que recibe una recompensa económica. Es posible, de todas formas, trabajar sin recibir una remuneración, lo que se conoce como trabajo.

Satisfacción Laboral: Satisfacción laboral lo que nos expresa es la conformidad que presenta una persona en relación a su trabajo en sí y al entorno laboral al cual pertenece.

Incentivo: fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

Pertenencia: Es aquel que hace referencia a la acción de pertenecer, de formar parte de o de ser poseído por alguien. El verbo pertenecer en sí significa al mismo tiempo integrar algo o ser parte de algo así como también ser posesión de otro, es decir, corresponder a sus órdenes o mando.

Familiaridad: Sencillez y naturalidad en el trato, propias de la amistad o del parentesco.

Conocimiento que se tiene de una persona que se ve o con la que se trata con frecuencia o regularidad o con una cosa que se ve, se hace, etc., con frecuencia o regularidad

Trabajo en equipo: cada miembro del equipo debe reconocer el conocimiento y los puntos de vista de cada uno de los integrantes del equipo, estos factores mejoran la pericia, la capacidad de pensamiento creativo y la motivación. Estos equipos deben ser interdisciplinarios, con enfoques de trabajo complementarios, es decir, diferentes conocimientos prácticos y estilos de pensamiento creativo, puesto que las ideas suelen combinarse y actuar de maneras muy útiles y estimulantes.

Estructura: La estructura denota el grado de especialización, el agrupamiento conjunto de individuos para formar departamentos y el agrupamiento de estos departamentos para conformar la organización global.

Objetivos: (Juan Bravo-Madrid España-1995-Pg.133). Según menciona que Son las “situaciones” a las que esperamos llegar a los “resultados” que esperamos lograr con la implantación de determinadas acciones que son propias del proceso de gestión, dado que consideramos que esas situaciones y resultados son positivos para la organización y/o para quienes la dirigen o integran.

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.

Eficiencia: Es la capacidad de hacer las labores trazadas de la mejor manera posible con un mínimo de recursos empleados.

Eficacia: Es la capacidad de acertar en la selección de los objetivos y las labores más adecuadas de acuerdo a las metas de la organización.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Nivel de investigación

El presente trabajo se ubica en el nivel DESCRIPTIVO-CORRELACIONAL ya que nos permite describir fenómenos y/o hechos, características, sucesos del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco- 2015.

3.2. Tipo de investigación

Por su alcance temporal. El presente trabajo de investigación es sincrónico; porque se concluyó el desarrollo de esta tesis en el presente año.

Por su profundidad. La presente tesis es descriptivo porque nos permite describir el clima organizacional y su relación que tiene en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco 2015.

Por su carácter. La presente tesis tiene un carácter cuantitativo, porque se va utilizar métodos y técnicas estadísticos que nos permitió procesar los datos obtenidos de la muestra para la investigación.

Por su fuente. La presente tesis es mixta; porque se está haciendo uso de la recolección de datos de las fuentes primarias y secundarias que están involucrados en el tema de investigación.

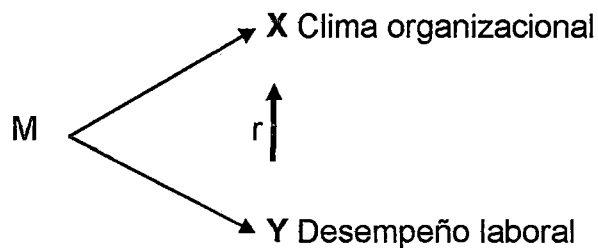
Por su objeto. La presente tesis se incluye en dos disciplinas que son ramas de la administración. El clima organizacional y el desempeño laboral.

Por los que se estudian a los que se dan lugar. La presente tesis es evaluativo; porque se esté evaluando al clima organizacional y como incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, en esta investigación también se utilizó la encuesta ya que es un instrumento que nos permitió recolectar datos para la investigación realizada.

3.3. Diseño de la investigación.

El diseño del informe de investigación es no experimental, ya que se realizó sin manipular deliberadamente variables, lo que se va hacer en esta investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto, transaccional, porque se describió variables y analizamos su relación entre ambas variables en el momento dado, sincrónico, porque la investigación se concluyó en el presente año, el esquema del referido diseño se muestra a continuación.

Descriptivo/correlacional



Dónde:

M: muestra de investigación.

X: clima organizacional (variable independiente).

Y: desempeño laboral (variable dependiente).

r : relación.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

La población está constituida por 36 trabajadores que laboran en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del departamento de Huánuco 2015.

3.4.2. Muestra y muestreo

Para la selección de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico, por conveniencia, Siendo el tamaño de la muestra un total de 36 trabajadores que laboran en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, que aceptaron responder voluntariamente a las preguntas del instrumento.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnicas

Como técnicas de recolección de datos se empleó la encuesta y la observación que permitió la recolección de datos para ambas variables de estudio.

3.5.2. Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron durante el desarrollo de la tesis, con la finalidad de recolectar datos relacionados con nuestro informe se detallan a continuación:

3.5.2.1. Cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral (anexo 02).

3.5.2.2. Guía de observación (anexo 03).

3.6. PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

3.6.1. Procesamiento de datos

El procesamiento de datos se llevó a cabo según el método estadístico que comprenderá:

- Tabulación de los datos recopilados en los instrumentos.
- Presentación de datos cuadros y tablas.
- Análisis e interpretación de resultados

3.6.2. Presentación de datos

Los datos procesados son presentados en cuadros estadísticos y los gráficos estadísticos sobre las respuestas del cuestionario.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

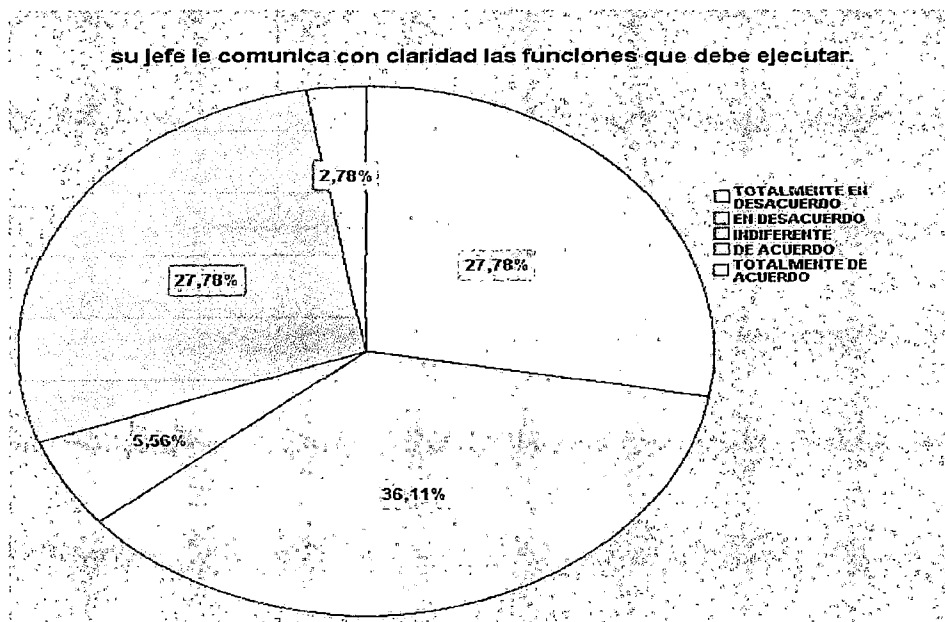
CUADRO N° 02

Opinión de los trabajadores sobre si su jefe se comunica con claridad las funciones que debe de realizar.

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	10	27,8
En desacuerdo	13	36,1
Indiferente	2	5,6
De acuerdo	10	27,8
Totalmente de acuerdo	1	2,8
TOTAL	36	100,0

Fuente: Cuestionario Aplicado
Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 01



Análisis e Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados el 36.11% opinan que están en desacuerdo con la claridad que su jefe comunica las funciones que debe realizar en el cargo que desempeña,

mientras que el 27.78% está totalmente en desacuerdo, asimismo están de acuerdo, el 5,6% se muestran indiferente, mientras que el 2,8% están totalmente de acuerdo.

Por lo tanto según los resultados de la encuesta la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo que el jefe comunica con claridad las funciones que desempeñan.

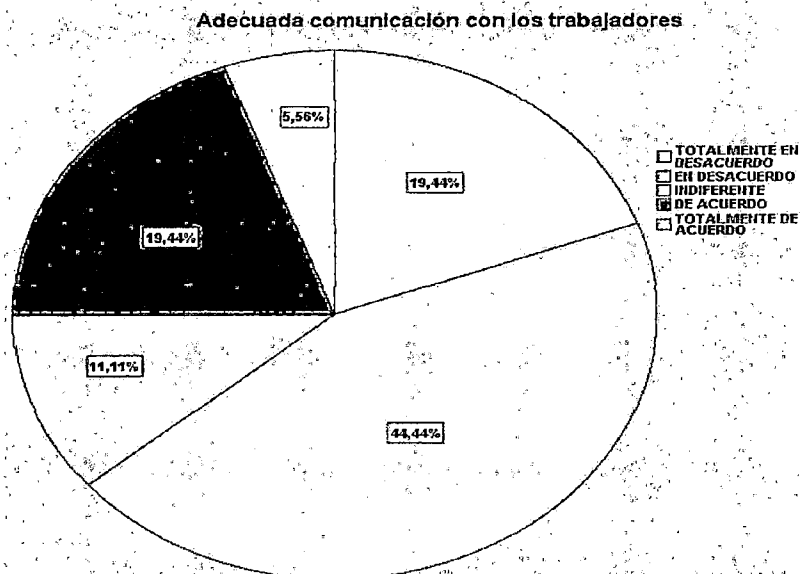
CUADRO N° 03

Opinión de los trabajadores si el jefe inmediato tiene una adecuada comunicación con los trabajadores.

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	7	19,4
En desacuerdo	16	44,4
Indiferente	4	11,1
De acuerdo	7	19,4
Totalmente de acuerdo	2	5,6
TOTAL	36	100,0

Fuente: Cuestionario Aplicado
Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 02



Análisis e Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados el 44,4% opinan que están en desacuerdo que el jefe tiene una adecuada comunicación con ellos, mientras que el 19,4% está totalmente en desacuerdo y de acuerdo, el 11,11% se mostraron indiferente y el 5,56% están de totalmente de acuerdo.

Por lo tanto según los resultados de la encuesta la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo, que el jefe tiene una adecuada comunicación con los trabajadores.

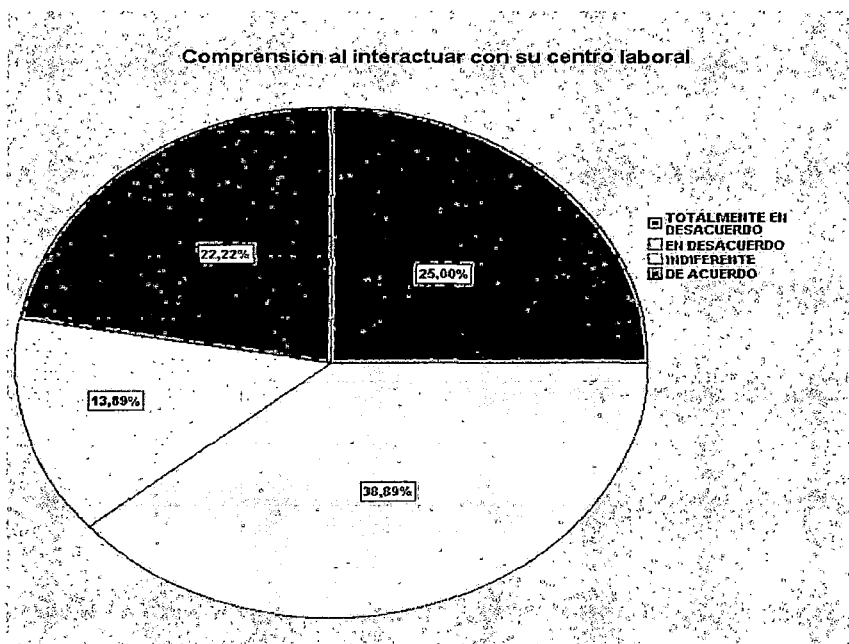
CUADRO N° 04

Opinión de los trabajadores si sus compañeros de trabajo demuestran comprensión al interactuar en su centro laboral.

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	9	25,0
EN DESACUERDO	14	38,9
INDIFERENTE	5	13,9
DE ACUERDO	8	22,2
TOTAL	36	100,0

Fuente: Cuestionario Aplicado
Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 03



Análisis e Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados el 38,89% opinan que están en desacuerdo que sus compañeros muestran comprensión al interactuar, mientras que el 25,00% está totalmente en desacuerdo, el 22,22%, están de acuerdo y el 13,89% se mostraron indiferentes.

Por lo tanto según los resultados de la encuesta la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo, que sus compañeros de trabajo muestran comprensión al interactuar en su centro laboral.

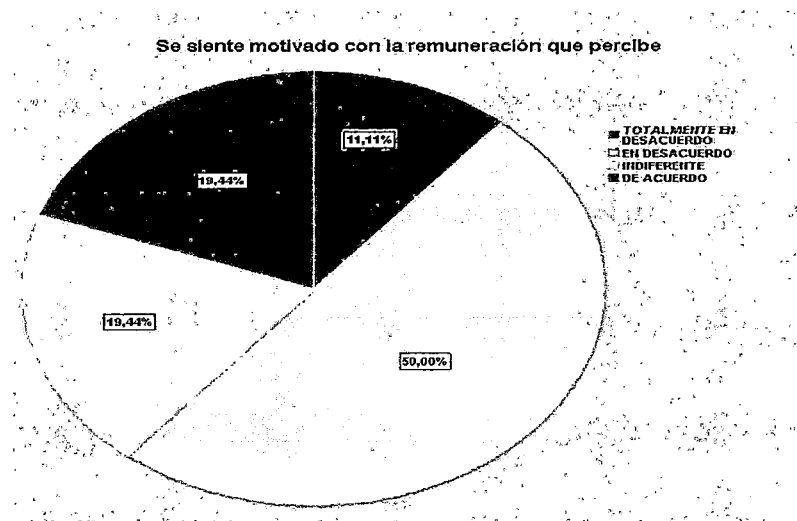
CUADRO N° 05

Opinión De Los Trabajadores Si Sus Colegas Demuestran Apoyo Cuando Ven Que Sus Actividades Son Complejas

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	4	11,1
En desacuerdo	18	50,0
Indiferente	7	19,4
De acuerdo	4	11,1
Totalmente de acuerdo	3	8,3
TOTAL	36	100,0

Fuente: Cuestionario Aplicado
Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 04



Análisis e Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados el 50% opinan que están en desacuerdo que sus colegas de trabajo muestran apoyo en las actividades complejas, el 19,44% se muestran indiferente ante la situación, mientras que el 11.11% están totalmente en desacuerdo y asimismo de acuerdo, y el 8.33% están de totalmente de acuerdo.

Por lo tanto según los resultados de la encuesta la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo, que sus colegas de trabajo muestran apoyo en aquellas actividades que consideran complejas.

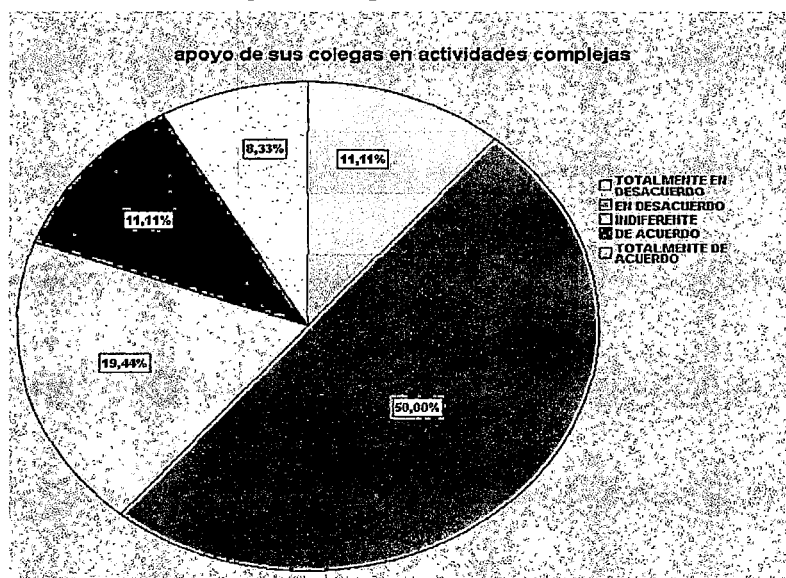
CUADRO N° 06

Opinión de los trabajadores si se sienten motivados con la remuneración que perciben.

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	4	11,1
En desacuerdo	18	50,0
Indiferente	7	19,4
De acuerdo	7	19,4
TOTAL	36	100,0

Fuente: Cuestionario Aplicado
Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 05



Análisis e Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados el 50,00% opinan que están en desacuerdo que se sienten motivado con la remuneración que perciben, que el 19,4% está totalmente en desacuerdo y se mostraron indiferente, y el 11.11% están de totalmente en desacuerdo.

Por lo tanto según los resultados de la encuesta la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo, que se sienten motivado con la remuneración que perciben.

CUADRO N° 07

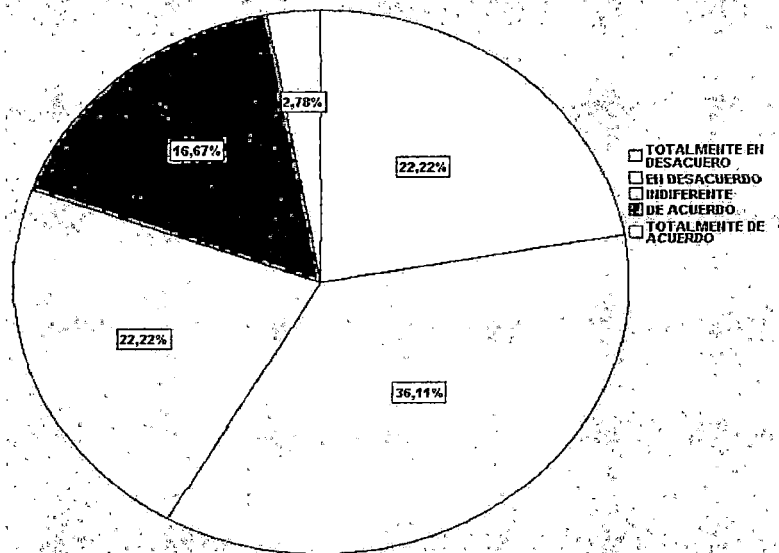
Opinión de los trabajadores si se siente orgulloso en realizar su trabajo porque obtendrá una buena recompensa económica.

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	8	22,2
En desacuerdo	13	36,1
Indiferente	8	22,2
De acuerdo	6	16,7
Totalmente de acuerdo	1	2,8
TOTAL	36	100,0

Fuente: Cuestionario Aplicado
Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 06

Realización del trabajo porque obtendrá una buena recompensa económica.



Análisis e Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados el 36,11% opinan que están en desacuerdo que se siente orgulloso en realizar su trabajo por que obtendrá una buena recompensa económica, mientras 22,22%, están totalmente en desacuerdo, asimismo se mostraron indiferentes, el 16,67% están de acuerdo y el 2.78 están de totalmente en de acuerdo.

Por lo tanto según los resultados de la encuesta la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo, que se sienten orgulloso en realizar su trabajo por que obtendrá una buena recompensa económica.

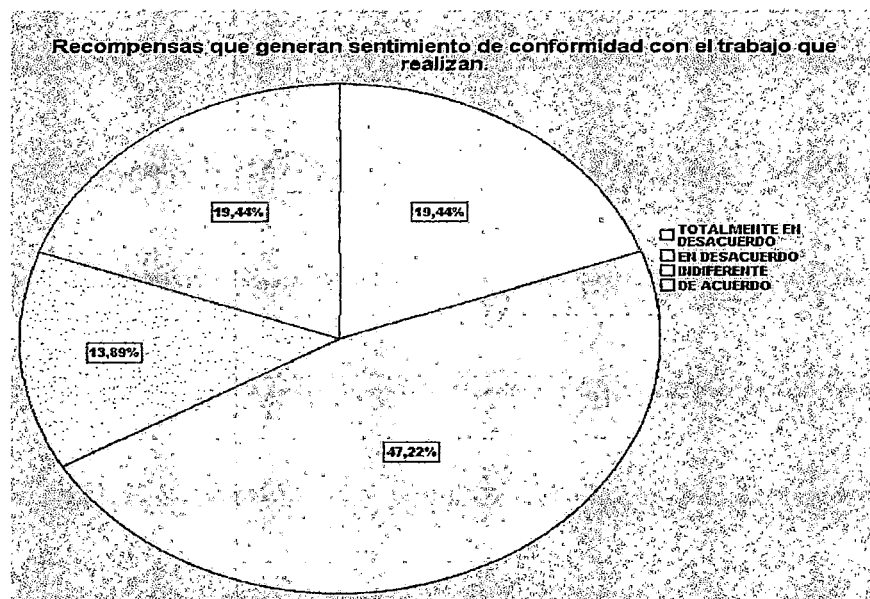
CUADRO N° 08

Opinión de los trabajadores si perciben recompensas por parte de sus jefe que le genera un sentimiento de conformidad con el trabajo que realiza.

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	7	19,4
En desacuerdo	17	47,2
Indiferente	5	13,9
De acuerdo	7	19,4
TOTAL	36	100,0

Fuente: Cuestionario Aplicado
Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 07



Análisis e Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados el 47,22% opinan que están en desacuerdo sobre si perciben recompensas por parte de su jefe, mientras 19,44%, están totalmente en desacuerdo, asimismo están de acuerdo, y el 13,89 se mostraron indiferente.

Por lo tanto según los resultados de la encuesta la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo, en cuanto no perciben recompensas por parte de su jefe que les genera un sentimiento de conformidad.

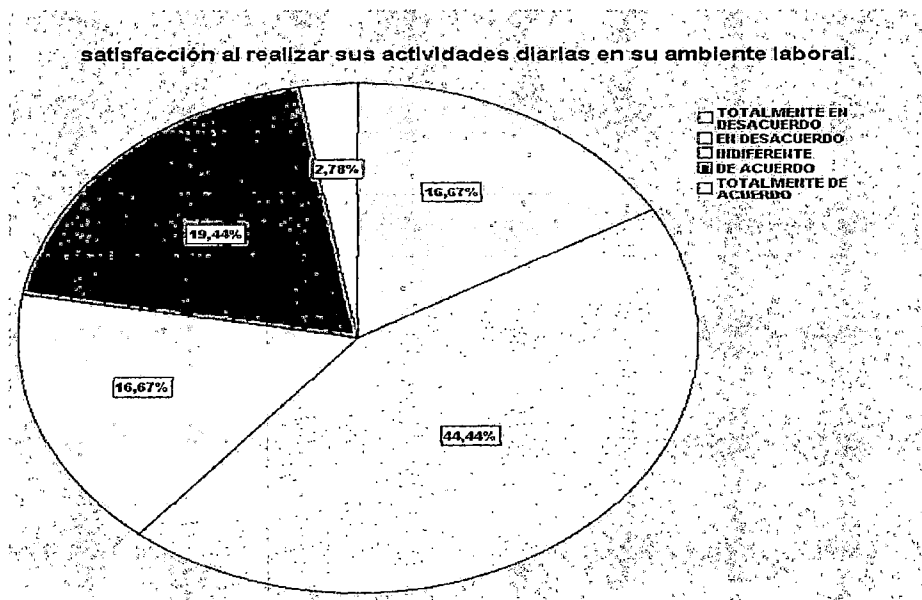
CUADRO N° 09

Opinión de los trabajadores si se sienten satisfechos con las actividades diarias en su ambiente laboral.

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	6	16,7
En desacuerdo	16	44,4
Indiferente	6	16,7
De acuerdo	7	19,4
Totalmente de acuerdo	1	2,8
TOTAL	36	100,0

Fuente: Cuestionario Aplicado
Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 08



Análisis e Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados el 44,44% opinan que están en desacuerdo que se sienten satisfechos cuando realiza actividades diarias en su ambiente laboral, mientras que el 19,44%, están de acuerdo, asimismo el 16,67% están totalmente en desacuerdo e indiferentes, y el 2,78% están totalmente de acuerdo.

Por lo tanto según los resultados de la encuesta la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo, que se sienten satisfechos cuando realizan sus actividades diarias en su ambiente laboral.

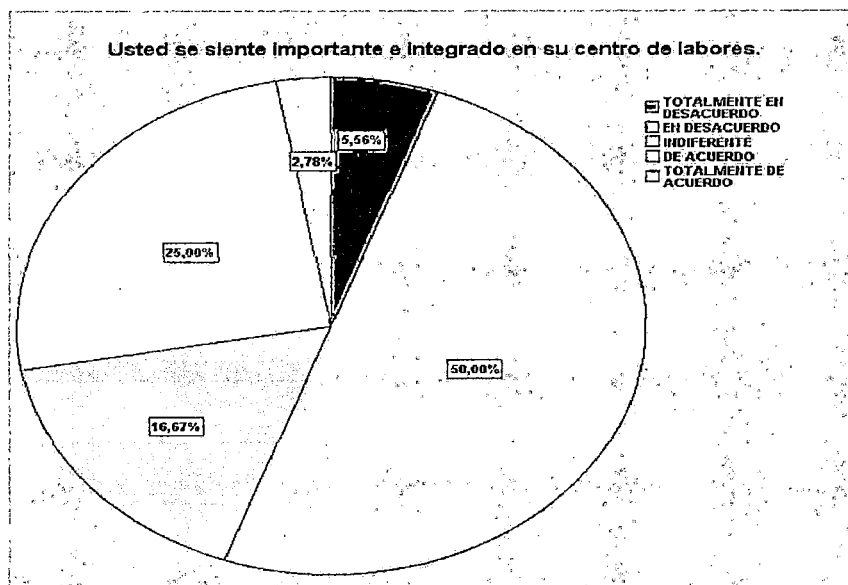
CUADRO N° 10

Opinión de los trabajadores si se siente importante e integrado en su centro de labores.

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	2	5,6
En desacuerdo	18	50,0
Indiferente	6	16,7
De acuerdo	9	25,0
Totalmente de acuerdo	1	2,8
TOTAL	36	100,0

Fuente: Cuestionario Aplicado
Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 09



Análisis e Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados el 50% opinan que están en desacuerdo que se sienten importante e integrado en su centro de labores, mientras que el 25%, están de acuerdo, el 16.67% se mostraron indiferentes, el 5.56% están totalmente en desacuerdo y el 2.78% están totalmente de acuerdo.

Por lo tanto según los resultados de la encuesta la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo, que se sienten importante e integrado en su centro de labores.

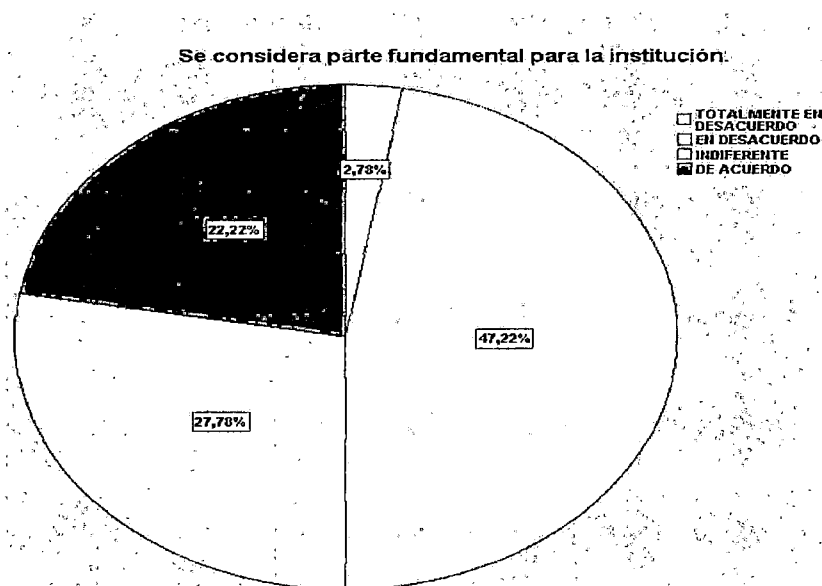
CUADRO N° 11

Opinión de los trabajadores si se considera parte fundamental para la institución que comparte sus objetivos personales con la entidad.

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	1	2,8
En desacuerdo	17	47,2
Indiferente	10	27,8
De acuerdo	8	22,2
TOTAL	36	100,0

Fuente: Cuestionario Aplicado
Elaboración: Propio

GRÁFICO N° 10



Análisis e Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados el 47,22% opinan que están en desacuerdo en cuando a que se consideran parte fundamental para la institución los cuales comparten sus objetivos personales con los de la entidad, mientras que el 27,78%, se mostraron indiferentes, asimismo el 22,22% están de acuerdo, y el 2,78% están totalmente en desacuerdo.

Por lo tanto según los resultados de la encuesta la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo, que se consideran parte fundamental de la institución que comparten objetivos personales con la entidad.

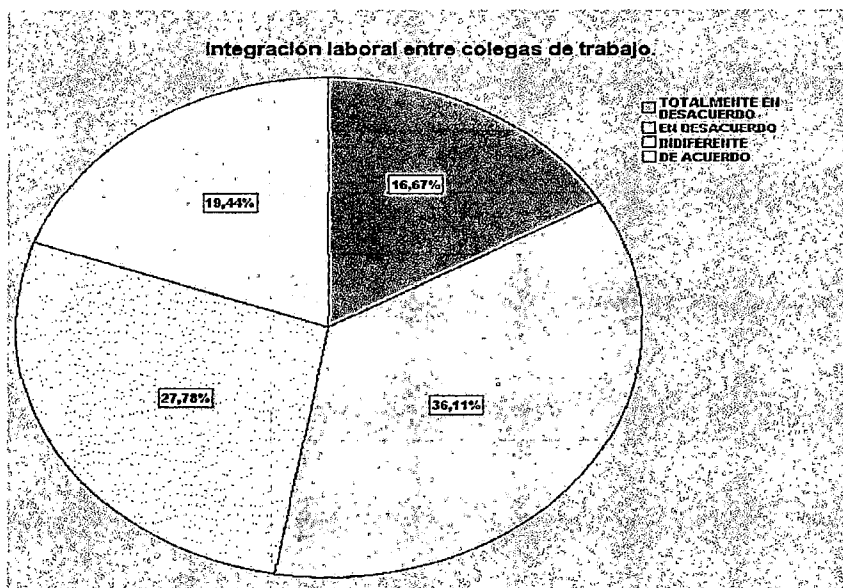
CUADRO N° 12

Opinión de los trabajadores si percibe la existencia de integración laboral entre colegas.

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	6	16,7
En desacuerdo	13	36,1
Indiferente	10	27,8
De acuerdo	7	19,4
TOTAL	36	100,0

Fuente: Cuestionario Aplicado
Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 11



Análisis e Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados el 36,11% opinan que están en desacuerdo que perciben la existencia de integración laboral entre colegas de trabajo, mientras que el 27,78%, se mostraron indiferentes ante la pregunta, asimismo el 19,44% están de acuerdo, y el 16,67% están totalmente en desacuerdo.

Por lo tanto según los resultados de la encuesta la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo, en cuanto a que no perciben la existencia de integración laboral entre colegas de trabajo.

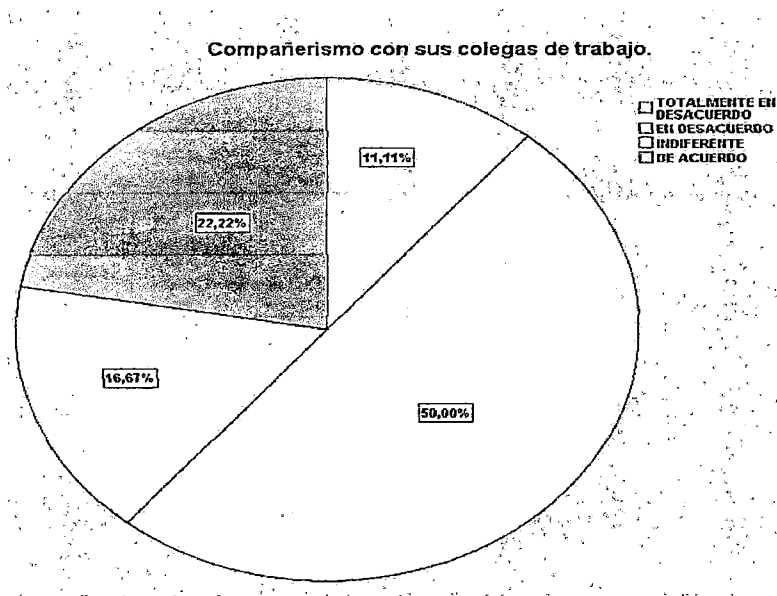
CUADRO N° 13

Opinión de los trabajadores si percibe que hay compañerismo con sus colegas de trabajo.

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	4	11,1
En desacuerdo	18	50,0
Indiferente	6	16,7
De acuerdo	8	22,2
TOTAL	36	100,0

Fuente: Cuestionario Aplicado
Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 12



Análisis e Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados el 50% opinan que están en desacuerdo que perciben que hay compañerismo con sus colegas de trabajo, mientras que el 22.22%, están de acuerdo, asimismo el 16.67% se mostraron indiferentes, y 11.11% están totalmente en desacuerdo. Por lo tanto según los resultados de la encuesta la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo, que existe compañerismo con sus colegas de trabajo.

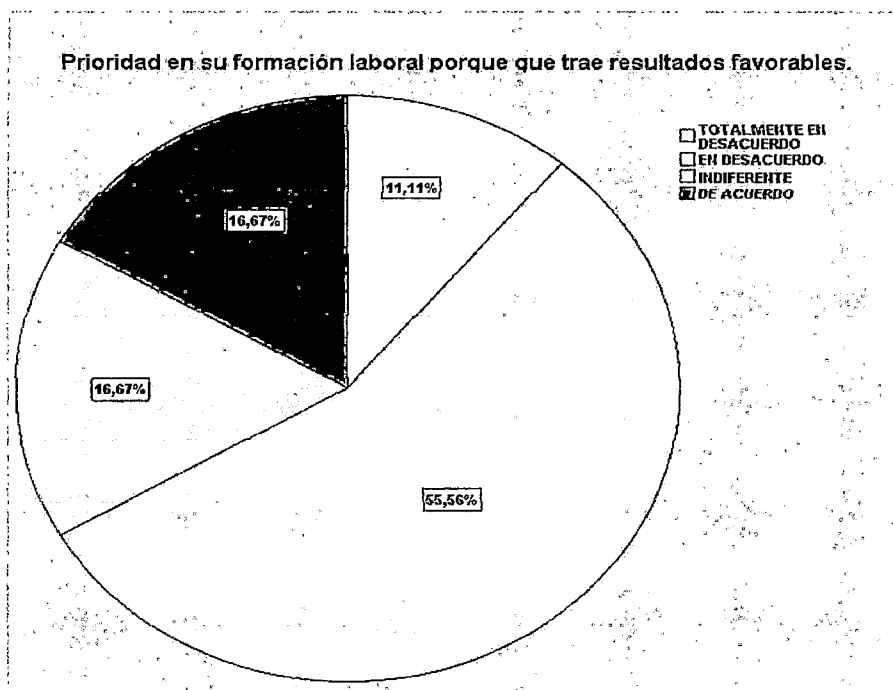
CUADRO N° 14

Opinión de los trabajadores si el director toma prioridad en su formación laboral porque sabe que trae resultados favorables.

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	4	11,1
En desacuerdo	20	55,6
Indiferente	6	16,7
De acuerdo	6	16,7
TOTAL	36	100,0

Fuente: Cuestionario Aplicado
Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 13



Análisis e Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados el 55.56% opinan que están en desacuerdo que el director toma prioridad la formación laboral para obtener resultados favorables, mientras que el 16.67%, están de acuerdo, e indiferentes, y el 11.11% están totalmente en desacuerdo. Por lo tanto según los resultados de la encuesta la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo, que el director toma prioridad en su formación laboral para obtener resultados favorables

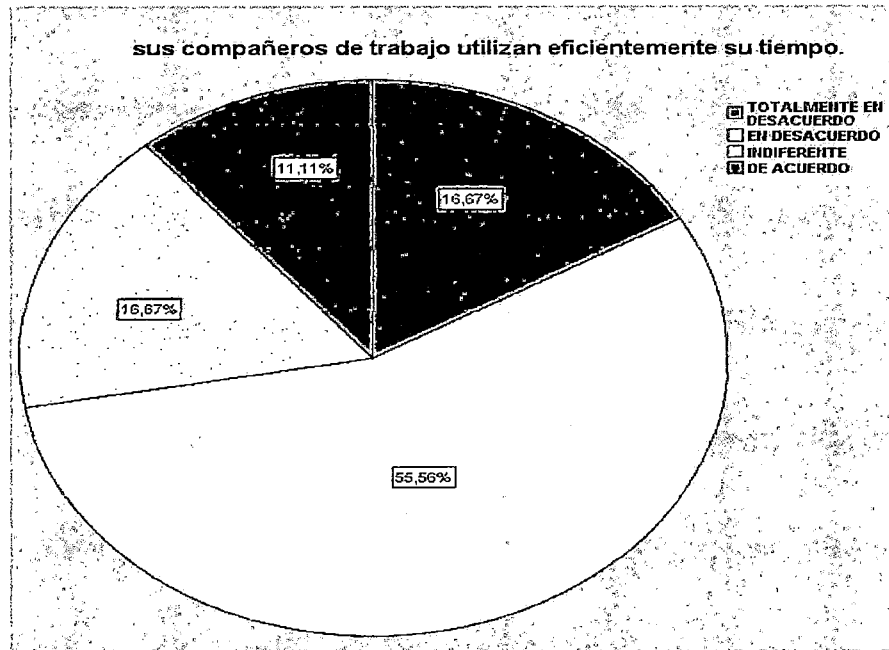
CUADRO N° 15

Opinión de los trabajadores si sus compañeros de trabajo realizan sus labores utilizando eficientemente su tiempo.

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	6	16,7
En desacuerdo	20	55,6
Indiferente	6	16,7
De acuerdo	4	11,1
TOTAL	36	100,0

Fuente: Cuestionario Aplicado
Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 14



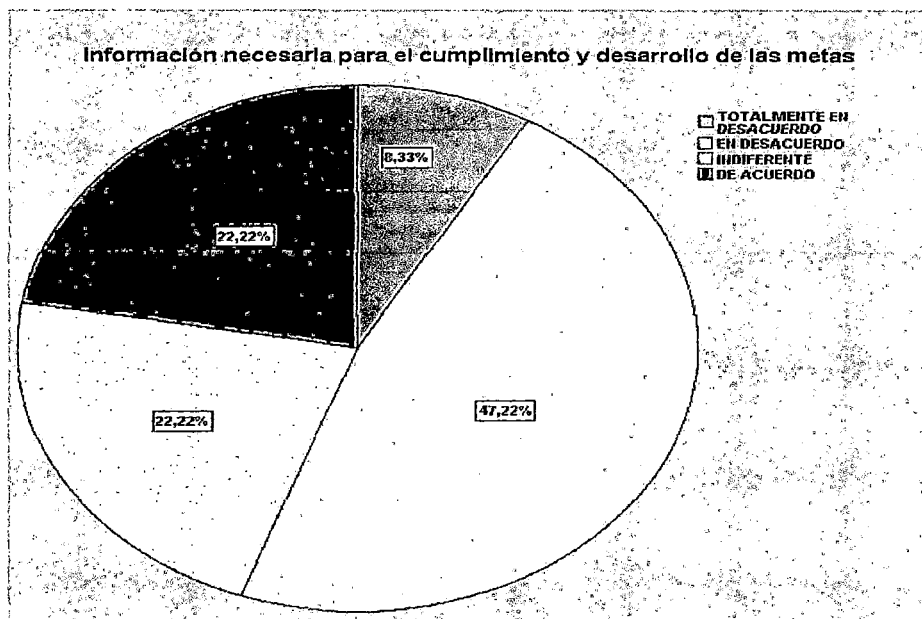
Análisis e Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados el 55.56% opinan que están en desacuerdo que sus compañeros de trabajo realizan su trabajo utilizando eficientemente su tiempo, mientras que el 16.67%, están totalmente en desacuerdo e indiferentes y el 11.11% están de acuerdo. Por lo tanto según los resultados de la encuesta la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo, que sus compañeros de trabajo realizan sus actividades utilizando eficientemente su tiempo.

CUADRO N° 16

Opinión de los trabajadores si le proporcionan información necesaria para el cumplimiento de sus metas.

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	3	8,3
En desacuerdo	17	47,2
Indiferente	8	22,2
De acuerdo	8	22,2
TOTAL	36	100,0

Fuente: Cuestionario Aplicado
Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 15

Análisis e Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados el 47,22% opinan que están en desacuerdo que le proporcionan información necesaria para el cumplimiento y desarrollo de las metas, mientras que el 22,22%, están de acuerdo e indiferentes y el 8,33% están totalmente en desacuerdo.

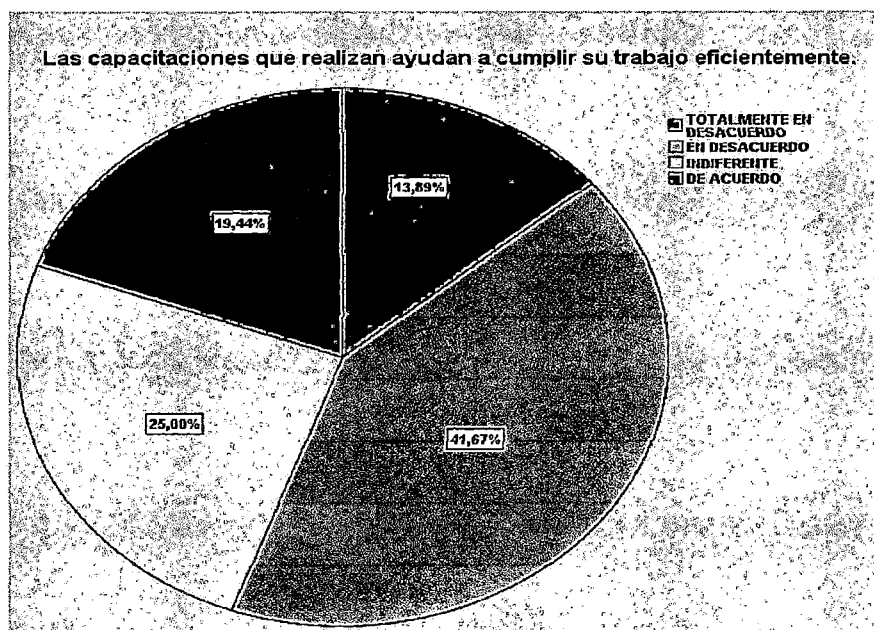
Por lo tanto según los resultados de la encuesta la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo, que se les proporciona información necesaria para el cumplimiento y desarrollo de sus metas.

CUADRO N° 17

Opinión de los trabajadores si las capacitaciones que realizan le ayudan a cumplir su trabajo eficientemente.

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	5	13,9
En desacuerdo	15	41,7
Indiferente	9	25,0
De acuerdo	7	19,4
TOTAL	36	100,0

Fuente: Cuestionario Aplicado
Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 16

Análisis e Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados el 41,67% opinan que están en desacuerdo, que las capacitaciones que realizan le ayudan a cumplir su trabajo eficientemente, mientras que el 25%, se mostraron indiferentes, el 19,44% están de acuerdo y el 13,89% están totalmente en desacuerdo.

Por lo tanto según los resultados de la encuesta la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo, que las capacitaciones que realizan le ayudan a cumplir su trabajo eficientemente.

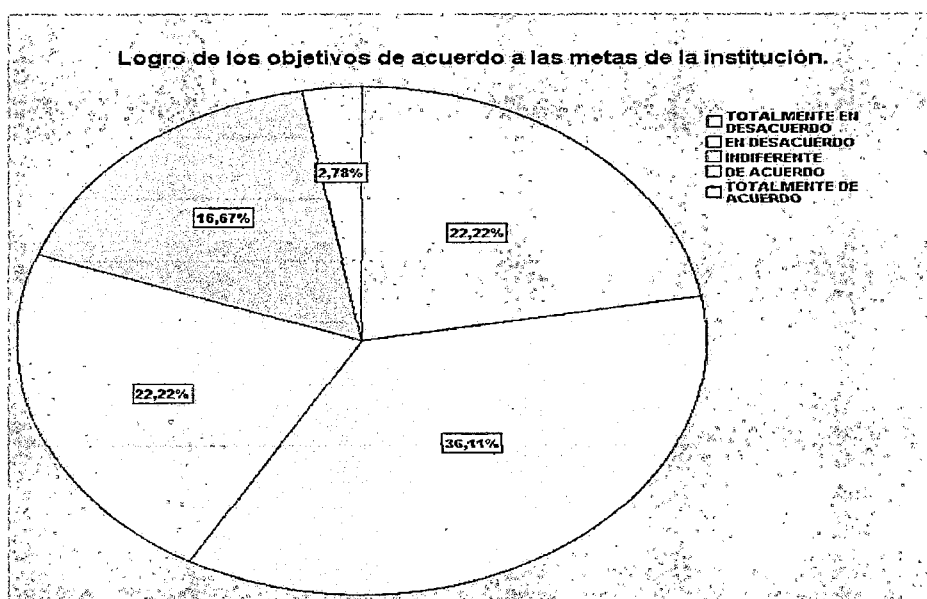
CUADRO N° 18

Opinión de los trabajadores si sus compañeros logran su trabajo de acuerdo a las metas establecidas por la entidad.

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	8	22,2
En desacuerdo	13	36,1
Indiferente	8	22,2
De acuerdo	6	16,7
Totalmente de acuerdo	1	2,8
TOTAL	36	100,0

Fuente: Cuestionario Aplicado
Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 17



Análisis e Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados el 36,11% opinan que están en desacuerdo que sus compañeros logran sus objetivos de acuerdo a lo establecido por la institución, mientras que el 22,22%, están totalmente en desacuerdo e indiferentes, el 16,67% están de acuerdo y el 2,78% están totalmente de acuerdo.

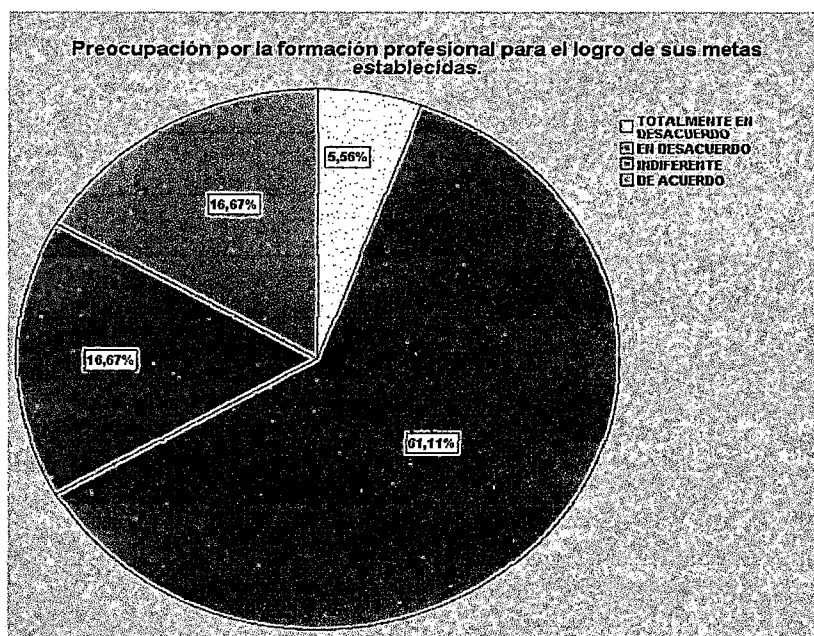
Por lo tanto según los resultados de la encuesta la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo, que sus compañeros de trabajo logran sus objetivos de acuerdo a lo establecido por la institución.

CUADRO N° 19

Opinión de los trabajadores si percibe que existe preocupación por la formación profesional para el logro de sus metas.

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	2	5,6
En desacuerdo	22	61,1
Indiferente	6	16,7
De acuerdo	6	16,7
TOTAL	36	100,0

Fuente: Cuestionario Aplicado
Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 18

Análisis e Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados el 61.11% opinan que están en desacuerdo que perciben preocupación por la formación profesional para el logro de sus metas establecidas, mientras que el 16.67%, están de acuerdo e indiferentes y el 5.56% están totalmente en desacuerdo.

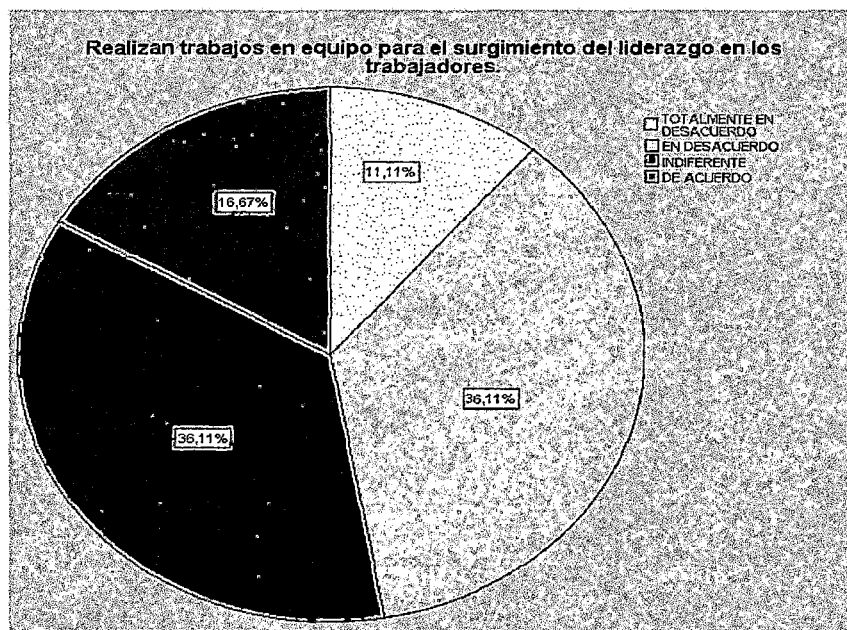
Por lo tanto según los resultados de la encuesta la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo, que perciben que existe preocupación por la formación profesional para el logro de sus metas establecidas.

CUADRO N° 20

Opinión de los trabajadores si la directiva fomenta trabajos en equipo para el surgimiento de liderazgo.

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	4	11,1
En desacuerdo	13	36,1
Indiferente	13	33,1
De acuerdo	6	16,7
TOTAL	36	100,0

Fuente: Cuestionario Aplicado
Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 19

Análisis e Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados el 36% opinan que están en desacuerdo que los directivos fomentan trabajos en equipo que le generan liderazgo, mientras que el 33%, Se mostraron indiferentes, el 16.67% están de acuerdo y el 11,11% totalmente en desacuerdo.

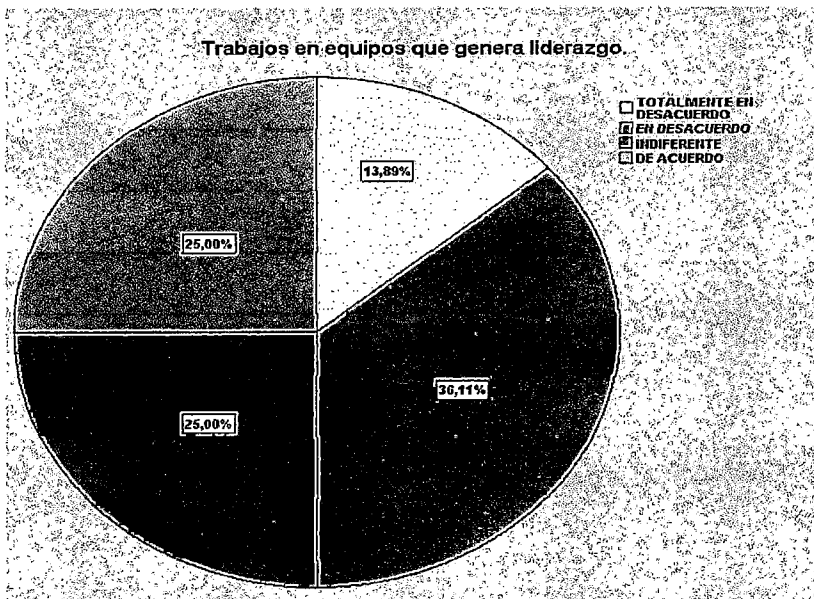
Por lo tanto según los resultados de la encuesta la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo, que los directivos fomentan trabajos en equipo que le generan liderazgo.

CUADRO N° 21

Opinión de los trabajadores si consideran que los trabajos en equipo genera liderazgo.

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	5	13,9
En desacuerdo	13	36,1
Indiferente	9	25,0
De acuerdo	9	25,0
TOTAL	36	100,0

Fuente: Cuestionario Aplicado
Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 20

Análisis e Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados el 36,11% opinan que están en desacuerdo que los trabajos en equipo les genera liderazgo, mientras que el 25%, están de acuerdo e indiferentes y el 13,89% están totalmente en desacuerdo.

Por lo tanto según los resultados de la encuesta la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo, los trabajos en equipo generan liderazgo.

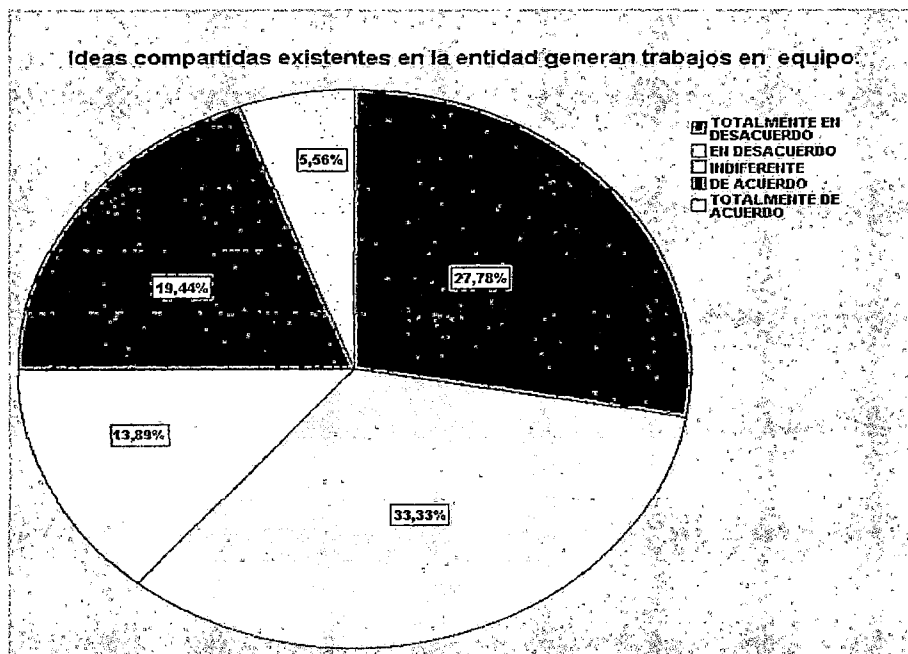
CUADRO N° 22

Opinión de los trabajadores si creen que las ideas compartidas en la organización generan trabajos en equipos.

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	10	27,8
En desacuerdo	12	33,3
Indiferente	5	13,9
De acuerdo	7	19,4
Totalmente de acuerdo	2	5,6
TOTAL	36	100,0

Fuente: Cuestionario Aplicado
Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 21



Análisis e Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados el 33,33% opinan que están en desacuerdo que las ideas compartidas existentes generan trabajos en equipo, mientras que el 27,78%, están totalmente en desacuerdo, el 19,44% están de acuerdo, el 13,89% se mostraron indiferentes y el 5,56% están totalmente de acuerdo.

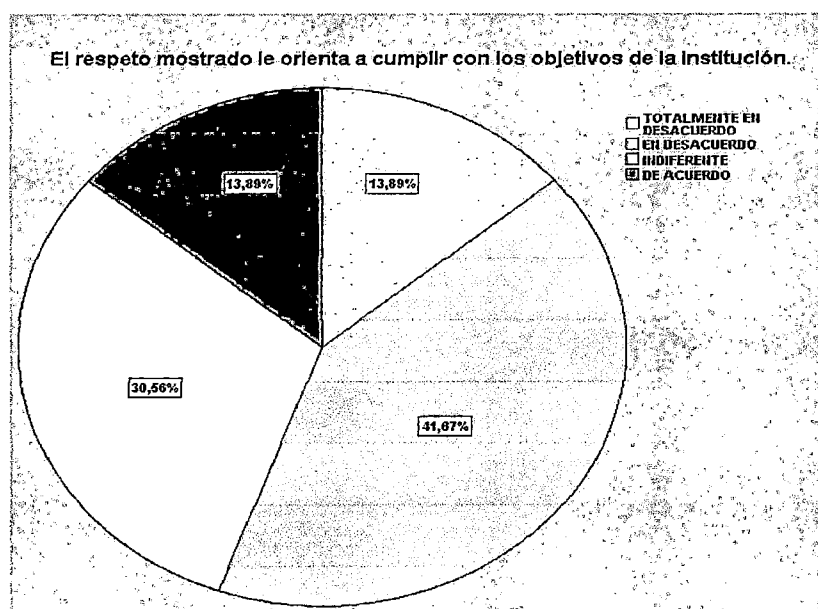
Por lo tanto según los resultados de la encuesta la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo, que las ideas compartidas en la organización le generan trabajos en equipo.

CUADRO N° 23

Opinión de los trabajadores si el respeto mostrado por sus colegas le orienta a cumplir con los objetivos de la institución.

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	5	13,9
En desacuerdo	15	41,7
Indiferente	11	30,6
De acuerdo	5	13,9
TOTAL	36	100,0

Fuente: Cuestionario Aplicado
Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 22

Análisis e Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados el 41,70% opinan que están en desacuerdo que el respeto mostrado por sus colegas le orienta a cumplir con los objetivos de la institución, mientras que el 30,60%, se mostraron indiferentes y el 13,9% están totalmente en desacuerdo y asimismo de acuerdo.

Por lo tanto según los resultados de la encuesta la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo, que el respeto mostrado por sus colegas le orienta a cumplir con los objetivos de la institución

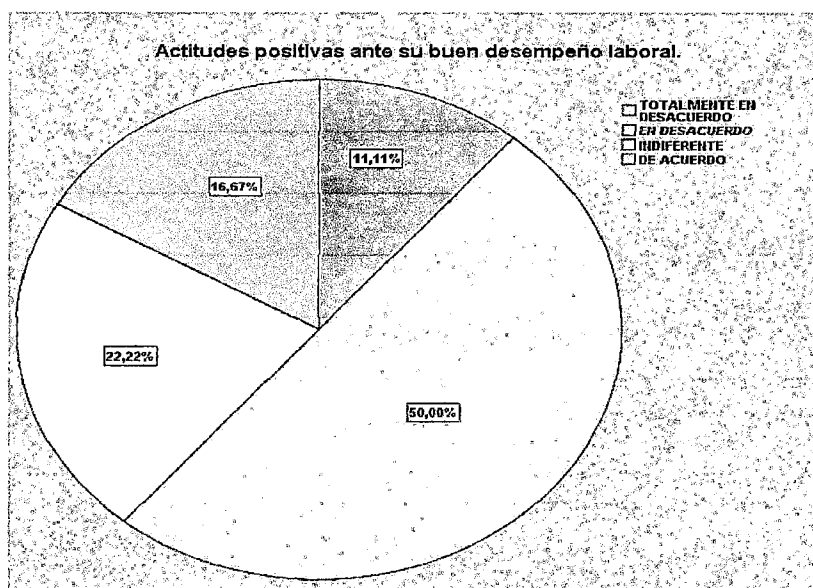
CUADRO N° 24

Opinión de los trabajadores si el director tiene actitudes positivas ante un buen desempeño laboral.

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	4	11,1
En desacuerdo	18	50,0
Indiferente	8	22,2
De acuerdo	6	16,7
TOTAL	36	100,0

Fuente: Cuestionario Aplicado
Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 23



Análisis e Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados el 50% opinan que están en desacuerdo que el director tiene actitudes positivas ante su buen desempeño laboral, mientras que el 22,22%, se mostraron indiferentes, el 16,7% están de acuerdo y el 11.11% están totalmente en desacuerdo.

Por lo tanto según los resultados de la encuesta la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo, que el director tiene actitudes positivas ante su buen desempeño laboral.

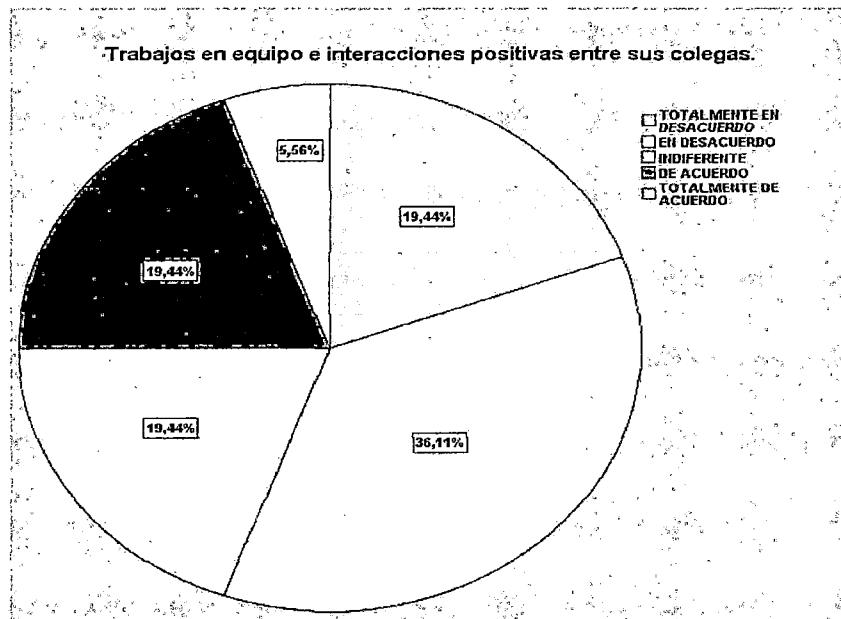
CUADRO N° 25

Opinión de los trabajadores si se percibe en la organización trabajos en equipos e interacción positivas con sus colegas.

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	7	19,4
En desacuerdo	13	36,1
Indiferente	7	19,4
De acuerdo	7	19,4
Totalmente de acuerdo	2	5,6
TOTAL	36	100,0

Fuente: Cuestionario Aplicado
Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 24



Análisis e Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados el 36.11% opinan que están en desacuerdo si se percibe en la organización trabajos en equipos e interacción positivas con sus colegas, mientras que el 19,44%, están totalmente en desacuerdo, de acuerdo y se mostraron indiferentes, y el 5.6% están de acuerdo.

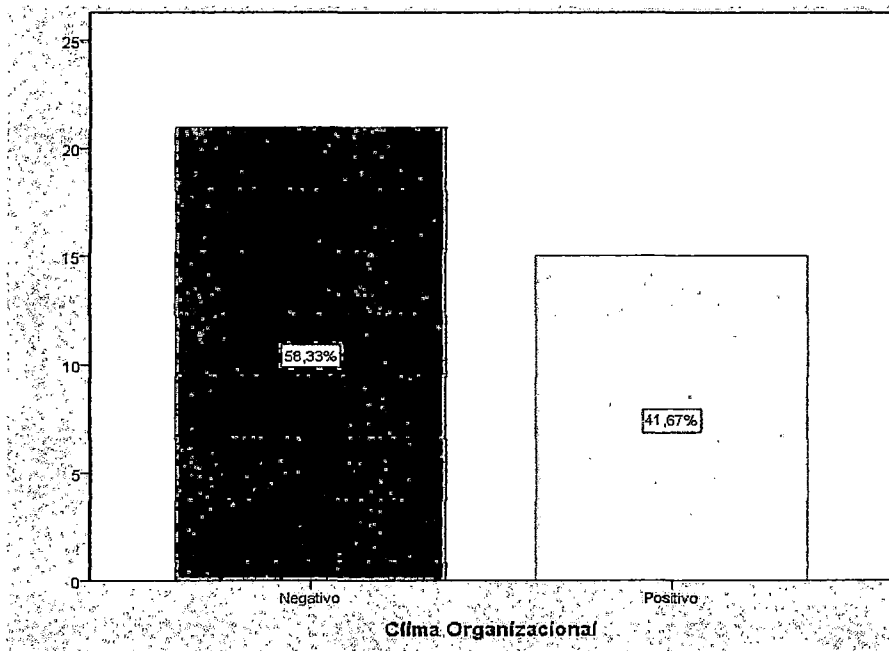
Por lo tanto según los resultados de la encuesta la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo, si se percibe en la organización trabajos en equipos e interacción positivas con sus colegas.

CUADRO N°26
CLIMA ORGANIZACIONAL

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NEGATIVO	21	58,33
POSITIVO	15	41,67
TOTAL	36	100,0

GRÁFICO N°25

Representación gráfica del clima organizacional, según los trabajadores de la Dirección Regional de trabajo y promoción del Empleo –Huánuco – 2015.



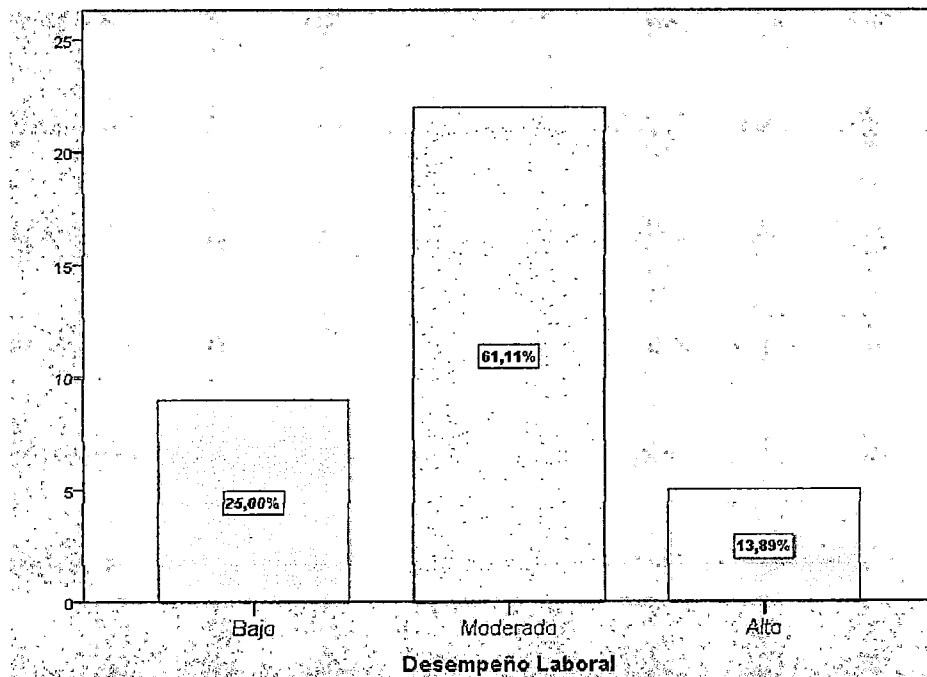
Análisis e Interpretación: Al analizar el clima organizacional en los trabajadores de la dirección regional de trabajo, en la versión categórica, donde, se observa que, la mayoría de ellos manifestaron que “percibe un clima organizacional negativo” [58,33% (21)]; y “los que perciben un clima organizacional positivo” [41,67% (15)], respectivamente. Las mayores proporciones señalan que, que existe un clima organizacional negativo, es decir que los trabajadores de la Dirección regional de trabajo no están conforme en el entorno en el que laboran.

CUADRO N°27
DESEMPEÑO LABORAL

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desempeño Laboral Bajo	9	25,0
Desempeño Laboral Moderado	22	61,1
Desempeño Laboral Alto	5	13,9
Total	36	100,0

Gráfico N°26

Representación gráfica del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de trabajo y promoción del empleo–Huánuco – 2015.



Análisis e Interpretación: Al analizar el desempeño laboral de los trabajadores, en la versión categórica, donde, se observa que, la mayoría de ellos manifestaron un nivel de “desempeño bajo” [25% (9)]; seguido de los que expresan un nivel “desempeño moderado” [61.11% (22)]; y el “desempeño alto” [13.89% (5)], respectivamente. Pese a que las mayores proporciones señalan un nivel de desempeño moderado.

CUADRO N°28

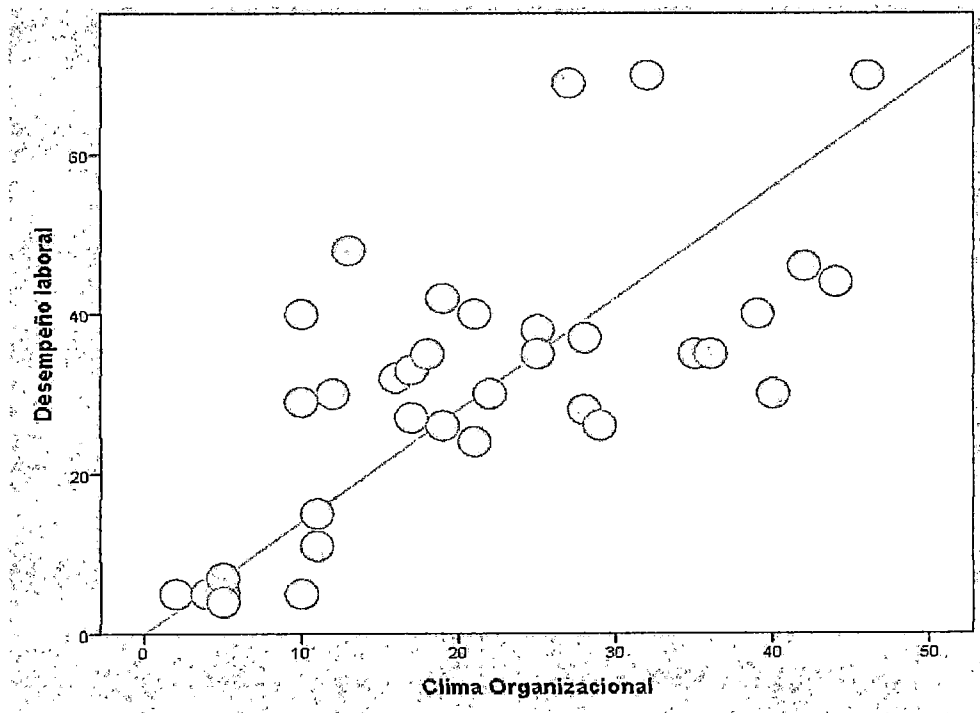
Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – 2015.

Contraste	Desempeño laboral	
	Rho	p-valor
Clima organizacional	0.69	0.01

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propia

GRAFICO N°27

Dispersión de puntos entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – 2015.



Análisis e Interpretación: Al analizar la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, se evidenció una buena correlación ($Rho = 0.69$), cuyo resultado fue significativo ($p = 0,01$), por lo que se rechazó la hipótesis nula, aceptando la correspondencia entre ambas variables.

Al analizar de forma global la correlación, se define que a medida que disminuye el clima organizacional, se traduce en un menor nivel de desempeño laboral en los trabajadores (menores puntajes en el cuestionario de desempeño laboral) y viceversa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este último capítulo se realizó la confrontación de los resultados obtenidos durante el proceso de investigación, con los antecedentes teóricos, con las bases teóricas y luego con las hipótesis formulada lo que nos permitió conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección regional de Trabajo y promoción del empleo-Huànuco-2015.

5.1. CON LOS ANTECEDENTES

“clima organizacional y el desempeño Laboral Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Del Lago”. Universidad: de zulvia-venezuela La realizado por Nirio Quintero llegó a la siguiente conclusión:

Para que las organizaciones puedan lograr un alto grado de eficiencia es necesario trabajar en ambientes sumamente motivadores, participativos y con un personal altamente motivado e identificado con la organización, es por ello que el empleado debe ser considerado como un activo vital dentro de ella, por lo que los directivos deberán tener presente en todo momento la complejidad de la naturaleza humana para poder alcanzar índices de eficacia y de productividad elevada.

Expresamos estar de acuerdo con esta afirmación ya que si un trabajador percibe un ambiente armonioso, y motivado va tener resultados

favorables para con la institución, Es así mismo que las condiciones del entorno el trato que recibe de los superiores como el respeto y el reconocimiento de los directivos por el trabajo de cada uno, las relaciones entre los trabajadores, la motivación son factores de satisfacción, para que los trabajadores puedan dar lo mejor de sí mismos.

“Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la micro red de Aucayacu” realizado por Pando Huaman, Norma, en aucayacu efectuó una investigación del Universidad de Huanuco”. La tesista ha llegado a la siguiente conclusión:

No fomentar trabajo en equipo entre los directivos y trabajadores de la Micro Red Aucayacu ocasiona una falta de compañerismo y participación en las actividades administrativas, lo que incide finalmente en el desempeño y falta de compromiso.

Existe desmotivación en los trabajadores por la falta de mejora de buenas condiciones de trabajo y sugieren que deben de contar con equipos de última tecnología para realizar el trabajo diario.

Con la conclusión de la presente tesis, coincidimos en que en toda organización debe de realizarse trabajos en equipo, ya que es de ello que se da el surgimiento de liderazgo, asimismo el compañerismo el apoyo entre todos los miembros de la institución entre directivos y trabajadores es de suma importancia para poder tener un adecuado clima organizacional.

5.2 CON LAS BASES TEÓRICAS

Guillén Gestoso et al. (2000), "Estrés Laboral", explica que el clima se refiere a las cualidades permanentes de un entorno laboral, las cuales son tanto percibidas como vivenciadas por los miembros de una organización y ejercen influencia sobre su comportamiento en el trabajo.

Es así que las interacciones entre un trabajador y los miembros de su equipo de trabajo, que están reguladas por las políticas y normas institucionales, constituyen los factores responsables de gran parte de los problemas del clima organizacional, del éxito o fracaso de la empresa.

Expresamos estar de acuerdo con esta afirmación ya que en el cuadro N° 02,05 de los resultados nos muestran que tan importante es para los trabajadores que las interacciones entre todos los miembros de la organización sean armoniosas, es ahí donde los encuestados expresan que no cuentan con un adecuado clima organizacional.

Litwin y Stinger, "clima organizacional y estilos de liderazgo" - 2010. Dimensiones del clima organizacional

Este comportamiento tiene una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, satisfacción, rotación y la adaptación.

Los autores postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización.

En este caso se contrasta con los cuadros N° 10,11 y 12, lo cual se observa cuán importante es sentirse parte de la institución donde se labora, es así coincidimos con el autor en cuanto a lo que menciona en una de sus

dimensiones que la identidad es parte fundamental para una empresa, muchas veces afecta en el desempeño laboral de los trabajadores si ellos de acuerdo al clima que perciben se van a sentir identificado o no con la entidad, como es el caso, no están totalmente de acuerdo sentirse parte de la organización.

5.3. DE LA HIPÓTESIS GENERAL

La hipótesis de la presente tesis es:

Ha: El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en –Huánuco 2015.

Ho: El clima organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en -Huánuco 2015.

Los resultados obtenidos en el trabajo de campo concuerdan con la hipótesis planteada, donde se evidencia en gráfico N° 26 y el gráfico N° 27, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, que da conformidad a la H_a .

CONCLUSIONES

- De acuerdo a los cuadros estadísticos, se evidenció una buena correlación entre el clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores por lo que se rechaza la hipótesis nula.
- Se analizó que la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo, que sus compañeros de trabajo muestran comprensión al interactuar en su centro laboral, en lo cual se evidenció que no existe buenas relaciones interpersonales.
- El clima organizacional en la dimensión motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores, en tal sentido se acepta la hipótesis alterna, aceptando la correspondencia entre las dos variables.
- Se estudió que la mayoría de los trabajadores están de acuerdo, que no sienten motivados en su centro de labores.
- Al analizar la correlación entre el clima organizacional en la dimensión identidad con el desempeño laboral de los trabajadores; se rechaza la hipótesis nula de y se aceptó la correspondencia entre ambas variables.
- Se indagó que la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo, que se sienten importante e integrado en su centro de labores.

SUGERENCIAS

- La directiva de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo debe considerar que un buen ambiente de trabajo para mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores, por ende permite obtener resultados favorables que ayudan a cumplir con sus objetivos. Así mismo se sugiere:
- A la directiva aplicar diversas estrategias de relaciones interpersonales para crear un adecuado clima organizacional.
- Motivar a los trabajadores con distintos incentivos y/o recompensa haciéndoles sentir parte fundamental de la institución y lograr así un buen desempeño en el trabajo.
- Tomar medidas correspondientes, utilizando talleres, capacitaciones, etc., para una efectiva comunicación e integración entre todos los miembros de la organización ya que ello les permite tener mayor familiaridad y aumentar su nivel en el desempeño laboral.

BIBLIOGRAFÍA

1. BRUNET, L. **“Satisfacción Laboral”**, Trillas, editorial Agence D’Arc, México-2007
2. BRUNET, L. **“El Clima de trabajo en las organizaciones”**, trillas, editorial, Agence D’Arc, México-1987.
3. CHIAVENATO, Idalberto. **“Administración de Recursos Humanos”**
Quinta Edición. Editorial McGraw – Hill, INC. Bogotá-2001.
4. CHIAVENATO, Idalberto. **“Comportamiento Organizacional”**, 2da edición, editorial McGraw-Hill, México-2002.
5. CALIOGIORE Y DIAZ, **“Clima organizacional y desempeño de los Docentes en la ULA”**, Mc GrawHill, Venezuela-2003.
6. DAVIS KEITH NEWSTRON JHOMW. **“Comportamiento Organizacional”**, editorial human behavior at.work, Mc. Grawhill, México, 1991.
7. GUILLEN GESTOSO ET AL. **“Estrés Laboral”**, 2da edición, editorial Mc GrawHill, Madrid-2009.
8. GONCALVES, A, **“Fundamentos del Clima Organizacional”**, Latiinoamericana-1997.
9. HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto, **“Metodología de la Investigación”**. Editorial Mc GrawHill, Colombia, 1997.
10. LIKERT, R. **“the human Organization”**. MC Graw Hill, Nueva York, 2005.
11. LEWIN K, **“La Teoria del campo en la ciencia social”**, Paidos, Buenos Aires- 2006.
12. LYMAN W. PORTER, A HITT STEWART BLACK. **“Administración”**
Novena Edición, Redacted Pearson, México-2006.
13. LITWIN Y STINGER, **“Clima Organizacional y estilos de liderazgo”**, EDITOR EDITORIAL, LEX NOVA, México-2010.

14. LONGENESSEKER, C STANFIEL, T, & DWYER, C, “**El lado Humano y su Mejora**”, Bussines Horzons, New York. 1997.
15. Mapcal, “**Marketing para empresas**”, Editorial Diaz de santos, Madrid-España-2007
16. Rolando Arellano Cueva, “**Marketing**”, 5ta edición, DF. Mc Grawhill, España-2003.
17. STEPHEN P, ROBBINS, Timothy A Judge, “**comportamiento organizacional**”, Decimotercera Edición, Editorial Pearson Prentice Hill-México-2009.
18. STEPHEN P. ROBBINS, “**La Comunicación eficaz**” Urano, España, 2010.
19. STONER, JAMES A.F. “**Administración**”, 9ª edición, Editorial Prentice Hill Pearson Addison Wesley Longman, México, 2000.

ANEXO

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p style="text-align: center;">"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO HUÁNUCO-2015"</p>	<p><u>Problema general</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción-Huánuco 2015? <p><u>Problema específico</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Huánuco 2015? ❖ ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Huánuco 2015? ❖ ¿Cuál es la relación que existe entre la Identidad y el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Huánuco 2015? 	<p><u>Objetivo general</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción-Huánuco 2015? <p><u>Objetivos específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Analizar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el Desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Huánuco 2015 ❖ Estudiar la relación que existe entre la motivación y el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Huánuco 2015. ❖ Indagar la relación que existe entre la identidad y el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Huánuco 2015. 	<p><u>Hipótesis General</u></p> <p>Ha: El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en - Huánuco 2015.</p> <p>Ho: El clima organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en - Huánuco 2015.</p> <p><u>Hipótesis Específicas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Las relaciones interpersonales se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en - Huánuco 2015. ❖ La motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Huánuco 2015. ❖ La Identidad se relaciona con el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Huánuco 2015. 	<p><u>Variable Independiente</u></p> <p style="text-align: center;">Clima Organizacional</p> <p><u>Dimensiones</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Relaciones Interpersonales ❖ Motivación ❖ Identidad <p><u>Variable Dependiente</u></p> <p style="text-align: center;">Desempeño Laboral</p> <p><u>Dimensiones</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacitación ➤ Trabajo en equipo 	<p><u>Tipo de Investigación</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Alcance</u></p> <p>El presente trabajo es de alcance de estudio de Investigación Descriptiva.</p> <p style="text-align: center;"><u>Nivel</u></p> <p>El presente trabajo es de nivel descriptivo/correlacional</p> <p style="text-align: center;"><u>Diseño</u></p> <p>El presente trabajo es de diseño no experimental.</p> <p style="text-align: center;"><u>Población</u></p> <p>Interna de (36 trabajadores)</p> <p style="text-align: center;"><u>Muestra</u></p> <p>100% de la población</p>



CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

TITULO DE LA INVESTIGACION: Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2015.

INSTRUCCIONES: Señor trabajador el cuestionario que se le presenta a continuación contiene una serie de preguntas de la cual necesitamos información y le pedimos gentilmente su apoyo; debe responderlas con toda veracidad, marcando con una (x) en la alternativa correspondiente, le agradeceremos anticipadamente por su colaboración.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	1	2	3	4

Nº	Preguntas	Puntuaciones				
		0	1	2	3	4
1	Usted percibe que su jefe le comunica con claridad las funciones que debe ejecutar.					
2	Su jefe inmediato tiene una adecuada comunicación con los trabajadores					
3	Usted percibe que sus compañeros de trabajo demuestran comprensión al interactuar en su centro laboral.					
4	Demuestran apoyo sus colegas cuando ven que sus actividades son complejas.					
5	Se siente motivado con la remuneración que percibe.					
6	Se siente usted orgulloso en realizar su trabajo porque obtendrá una buena recompensa económica.					
7	Percibe recompensas por parte de su jefe, lo cual le genera un sentimiento de conformidad con el trabajo que realiza.					
8	Usted se siente satisfecho cuando realiza actividades diarias en su ambiente laboral.					
9	Usted se siente importante e integrado en su centro de labores.					

10	Se considera parte fundamental para la institución que comparte sus objetivos personales con la entidad.					
11	Percibe la existencia de integración laboral entre colegas de trabajo.					
12	Percibe que hay compañerismo con sus colegas de trabajo.					



GUÍA DE OBSERVACIÓN

PERSONA QUE VA A OBSERVAR : Alvarez Presentación, Gaby Ceyla

LUGAR : Dirección Regional de trabajo y Promoción del Empleo.

FECHA : 30 de marzo de 2015

HORA : 3:00 pm.

Nº	Preguntas	Puntuaciones					Obs.
		0	1	2	3	4	
1	Los miembros se muestran cooperativos y solidarios.						
2	El personal coopera con entusiasmo en las actividades organizadas por la Institución.						
3	Las relaciones interpersonales entre el personal que labora es de forma adecuada y oportuna.						
4	Hago lo que mi jefe ordena, incluso cuando me resulta difícil.						
5	Se respetan las normas establecidas.						
6	Los conflictos entre los miembros son tratados de acuerdo con lo normado en el reglamento interno.						
7	El personal muestra satisfacción por la actuación de la Directiva.						
8	Ayudo a mis compañeros o a mi jefe, yendo un poco más allá de mis obligaciones.						
9	Explico las cosas en detalle a las personas que solicitan información.						
10	Las desmotivaciones se ocasionan por presión en el trabajo.						
11	El personal muestra satisfacción por la organización y funcionamiento de la Institución.						
12	Asisten a capacitaciones, programas, etc., para mejorar habilidades en el trabajo.						



GUÍA DE OBSERVACIÓN

PERSONA QUE VA A OBSERVAR : Lucas Jara, Luz Gabriela

LUGAR : Dirección Regional de trabajo y Promoción del Empleo.

FECHA : 30 de marzo de 2015

HORA : 3:00 pm.

Nº	Preguntas	Puntuaciones					Obs.
		0	1	2	3	4	
1	Los miembros se muestran cooperativos y solidarios.						
2	El personal coopera con entusiasmo en las actividades organizadas por la Institución.						
3	Las relaciones interpersonales entre el personal que labora es de forma adecuada y oportuna.						
4	Hago lo que mi jefe ordena, incluso cuando me resulta difícil.						
5	Se respetan las normas establecidas.						
6	Los conflictos entre los miembros son tratados de acuerdo con lo normado en el reglamento interno.						
7	El personal muestra satisfacción por la actuación de la Directiva.						
8	Ayudo a mis compañeros o a mi jefe, yendo un poco más allá de mis obligaciones.						
9	Explico las cosas en detalle a las personas que solicitan información.						
10	Las desmotivaciones se ocasionan por presión en el trabajo.						
11	El personal muestra satisfacción por la organización y funcionamiento de la Institución.						
12	Asisten a capacitaciones, programas, etc., para mejorar habilidades en el trabajo.						