

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA POSGRADO



**“ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN
DISTRITAL DE DEFENSA PÚBLICA Y ACCESO A LA JUSTICIA -
HUÁNUCO 2018”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRÁTEGICA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA

TESISTA: JAVIER HUGO RODRIGUEZ GONZALEZ

ASESOR: Dr. IDO LUGO VILLEGAS

HUÁNUCO – PERÚ 2019

DEDICATORIA

*A mis hijos, esposa, padres y hermana quienes
con su amor, comprensión y paciencia me
brindan su apoyo en todos los logros que
obtengo como persona*

AGRADECIMIENTO

A Dios.

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos.

Quiero agradecer también a todas las personas que hicieron posible esta investigación y que de alguna manera estuvieron conmigo en los momentos difíciles, alegres, y tristes.

RESUMEN

En la presente investigación se planteó la pregunta ¿Cuál es la relación que existe entre Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia

– Huánuco: Periodo 2018? en ese sentido se plantea como hipótesis la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, Para la presente investigación se utilizó un diseño no experimental de corte transversal con enfoque cuantitativo de tipo básico, cuyo nivel fue descriptivo correlacional, luego de aplicar un cuestionario de preguntas a una muestra de 20 trabajadores de una población que estuvo conformado por 38 trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco:

La técnica utilizada para el recojo de los datos para analizar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral, fue la encuesta, siendo el instrumento utilizado el cuestionario estructurado. Específicamente se aplicaron dos encuestas, una para que los trabajadores determinaran las condiciones del clima organizacional y otro para determinar el desempeño laboral.

Luego de un análisis estadístico se demostró la existencia de una correlación significativa debido a que el valor P obtenido fue de 0,001, el cual es menor a 0,05; así mismo se observa que el nivel de correlación de Pearson nos da un valor positivo de +0,5309.

Los resultados confirman lo importante que es el clima organizacional en las Instituciones como un factor principal que influye en el desempeño laboral de los trabajadores.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, trabajadores.

ABSTRACT

In the present investigation, the question was raised: What is the relationship between Organizational Climate and work performance of the employees of the District Department of Public Defense and Access to Justice

- Huánuco: Period 2018? In this sense, the existence of a significant relationship between the organizational climate and the work performance of the workers is hypothesized. For the present investigation, a non-experimental cross-sectional design with a quantitative approach of basic type was used, whose level was descriptive correlational, after applying a questionnaire of questions to a sample of 20 workers of a population that was conformed by 38 workers of the District Direction of Public Defense and Access to Justice - Huánuco:

The technique used to collect data to analyze the relationship between organizational climate and work performance was the survey, the structured questionnaire being the instrument used. Specifically, two surveys were applied, one for workers to determine the conditions of the organizational climate and another to determine work performance.

After a statistical analysis the existence of a significant correlation was demonstrated because the P value obtained was 0.001, which is less than 0.05; Likewise, it is observed that Pearson's correlation level gives us a positive value of +0.5309.

The results confirm how important the organizational climate is in the Institutions as a main factor that influences the work performance of the workers.

Keywords: organizational climate, labor performance, workers.

ÍNDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT.....	iv
INTRODUCCIÓN	viii
CAPÍTULO I.....	1
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1 Fundamentación del problema de investigación.....	1
1.2 Justificación.....	2
1.3 Importancia o Propósito.....	2
1.4 Limitaciones.....	3
1.5 Formulación del problema de investigación general y específicos.	3
1.5.1 Problema general	3
1.5.2 Problemas específicos.....	3
1.6 Formulación de objetivos generales y específicos.....	4
1.6.1 Objetivo general	4
1.6.2 Objetivos específicos	4
1.7 Formulación de Hipótesis generales y específicos	4
1.7.1 Hipótesis General	4
1.7.2 Hipótesis Especifica	5
1.8 Variables.....	5
1.9 Operacionalización de variables.....	6
1.10 Definición de términos operacionales.....	8
CAPÍTULO II.....	9
MARCO TEÓRICO	9
2.1 Antecedentes.....	9

2.2	Bases teóricas	14
2.3	Bases conceptuales	22
CAPÍTULO III		28
METODOLOGÍA		28
3.1	Ámbito	28
3.2	Población.....	28
3.3	Muestra.....	28
3.4	Nivel y Tipo de estudio	29
3.4.1	Nivel de estudio	29
3.4.2	Tipo de estudio	30
3.5	Diseño de Investigación	31
3.6	Técnicas e instrumentos.....	31
3.6.1	Técnicas	31
3.6.2	Instrumentos de recolección de datos	32
3.6.2.1	Validación y Confiabilidad del instrumento	33
3.7	Procedimiento.....	37
3.8	Aspectos Éticos	37
3.9	Tabulación	38
3.10	Análisis de datos	38
CAPÍTULO IV.....		40
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		40
4.1	Análisis descriptivo	39
4.2	Contrastación de Hipótesis.....	52
4.3	Discusión de resultados	54
4.4	Aporte de la investigación.....	56
CONCLUSIONES		60
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS		61

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	63
ANEXOS.....	66

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es la base principal en la gestión del personal. Las organizaciones y diferentes sectores público y privado están siendo considerados como objeto de estudio en los últimos tiempos, se tiene en consideración para su medición aspectos importantes como son las técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías especiales, y que está a cargo de consultores internos del área de gestión humana y/o desarrollo organizacional de cada Institución. Al investigar los conceptos sobre clima organizacional podemos encontrar múltiples definiciones con una variada gama de enfoques, concepciones y metodologías, que dependen de la visión de los autores.

Si queremos conceptualizar y definir un buen desempeño laboral por parte de los trabajadores de una organización, esta dependerá en gran magnitud del Clima Organizacional que exista dentro de la institución, es decir, el personal trabajará de una manera óptima y comprometida con la institución siempre y cuando no se vulnere su libertad y no sean inducidos u obligados a cometer actos que van en contra de sus principios. Estas actitudes generan problemas en las relaciones interpersonales y originan la caída del deseo de la búsqueda de la calidad de un buen desempeño.

La consolidación de este estudio tiene como base el análisis de los cargos y busca determinar las áreas de trabajo que deberían examinarse cuando se mide el desempeño de un trabajador. La medición es un elemento principal del sistema de evaluación que busca determinar cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares u objetivos.

La investigación se encuentra dividido en cuatro capítulos:

En el Capítulo I. Se expone la problemática de la relación entre las dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018, donde se presenta el problema a través de su descripción enunciado, justificación, importancia, limitaciones, objetivos de la investigación tanto general como específicos e hipótesis de la investigación. Se especifica el por qué, el para qué y los objetivos del problema en base a los antecedentes existentes sobre el tema.

En el Capítulo II; se trabaja el marco teórico de la investigación, el análisis de los antecedentes, las bases teóricas y bases conceptuales. Se definió los conceptos más relevantes relacionados al clima organizacional y desempeño laboral que permitió formular los objetivos y las hipótesis respectivamente.

En el Capítulo III; se presenta la metodología que incluye el ámbito, población, muestra, nivel y tipo de estudio, diseño, técnicas, validación y confiabilidad de instrumentos, y procedimientos de la Investigación.

En el Capítulo IV; se presenta los resultados y discusión de la investigación, constituido por el desarrollo de cada objetivo de la investigación. Se muestran los resultados mediante cuadros estadísticos y figuras, los mismos que son analizados mediante los procedimientos establecidos.

Finalmente se presentan las conclusiones a las que se han arribado en la investigación, recomendaciones y las referencias bibliográficas consultadas, se adjuntan como anexos los modelos de los instrumentos utilizado para la recopilación de información.

CAPÍTULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema de investigación

En la actualidad, las instituciones a nivel nacional prestan especial preocupación en la atención del mayor número de usuarios posibles ya que sin estos no se cumpliría con los fines para lo que fueron creadas. Esta preocupación se extiende además por la calidad de servicios o atención que prestan y que es percibida por los usuarios, por otra parte, es importante que la percepción esté influenciada por las personas que son la cara visible de la institución, es decir, por la atención que deben brindar para mantenerlos a gusto, cumpliendo con todas sus expectativas.

Los problemas que presentan las instituciones en nuestro país actualmente son muchos, pero hay algunos que requieren una mayor atención por parte del Gobierno o personas de mayor jerarquía en las Instituciones. Uno de tantos problemas que amerita ser tratado en esta presente investigación, es sobre la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral, la cual se observa pocas veces y ocasiona cada vez más problemas en las instituciones.

En este sentido, las instituciones en la actualidad deben conocer su clima organizacional para poder diseñar y aplicar sistemas de evaluación del desempeño que les permitan identificar de manera oportuna y eficaz las fallas y limitaciones que se registran para corregirlas y garantizar el alcance de los objetivos institucionales. En este contexto, hay que considerar que uno de los principales factores que incide en el desempeño laboral es la remuneración que los trabajadores perciben a cambio de su labor, junto a la estabilidad laboral que ofrece la Institución. Por lo tanto, al fortalecer las relaciones interpersonales crearemos un buen clima

organizacional y con ello obtendremos un óptimo desempeño laboral, generando un ambiente favorable para el ejercicio de la profesión, y así mejorar la calidad de atención a la población y llegar a la mayor parte de ellos sin dificultades ni obstáculos que es la finalidad de la administración pública.

1.2 Justificación

El presente trabajo de investigación nos permite ver el estado actual del clima organizacional de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco y de qué manera influye en el desempeño laboral. Nos permitirá conocer cómo se puede mejorar o lograr desarrollar una cultura organizacional en la que el trabajador se sienta a gusto y logre mejores resultados, teniendo en cuenta el recurso humano, el bienestar psicológico, físico y social del trabajador, la satisfacción de las necesidades y las demandas de los administrados.

1.3 Importancia o Propósito

Hoy en día hablar de un buen desempeño laboral por parte de los trabajadores, va a depender del clima organizacional que se desarrolla dentro de la institución, es decir, el personal que labora trabajará adecuadamente siempre y cuando no se limite su libertad y no sean obligados a cometer actos que van en contra de sus principios, pues esto genera ruptura en las relaciones interpersonales e impiden realizar mejoras en busca de la calidad del buen desempeño.

La identificación se apoya en el análisis de cargos y busca determinar las áreas de trabajo que se deben examinar cuando se mide el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y busca determinar cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos.

1.4 Limitaciones

Se presentaron limitaciones en el recojo de la información, debido a que el personal a veces se muestra incomodo o en desacuerdo con la participación del proyecto, pensando que es parte de la evaluación del desempeño que ellos realizan y que puede perjudicarlos en un futuro, y por otro lado con las tareas recargadas es difícil que nos brinden un poco de su tiempo.

1.5 Formulación del problema de investigación general y específicos

1.5.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018?

1.5.2 Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018?
- ¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018?
- ¿Qué relación existe entre las relaciones Interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018?

1.6 Formulación de objetivos generales y específicos

1.6.1 Objetivo general

Identificar la relación entre clima Organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018.

1.6.2 Objetivos específicos

- Definir la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018.
- Definir la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018.
- Definir la relación entre las relaciones Interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018.

1.7 Formulación de Hipótesis generales y específicos

1.7.1 Hipótesis General

H1 = “Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018”

H0 = “No Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018”

1.7.2 Hipótesis Específica

- Existe relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018.
- Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018.
- Existe relación significativa entre las relaciones Interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018.

1.8 Variables

- **Variable 1:**
CLIMA ORGANIZACIONAL
- **Variable 2:**
DESEMPEÑO LABORAL

1.9 Operacionalización de variables

Variable 1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Clima Organizacional	<p>El clima organizacional conlleva a la unión de varios aspectos, entre ellas el liderazgo, las creencias, la comunicación, etc. Por otra parte, también se conoce que es el conjunto de normas, valores y formas de pensar conglomerando de actitudes y conductas que caracterizan el diario vivir de los colaboradores dentro de la organización. (Gaspar, 2011)</p>	<p>El clima organizacional se mide de acuerdo a las dimensiones estructura organizacional, comportamiento organizacional y relaciones interpersonales y mediante una encuesta compuesta por 32 preguntas con escala Likert</p>	Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> * Tamaño * Estilo de dirección * Estructura formal
			Comportamiento Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> * Productividad * Tensiones y estrés * Aptitudes y actitudes * Motivaciones * Expectativas
			Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> * Comunicación * Compañerismo * Conflictos interpersonales

Fuente: Cuestionario para el análisis de la relación entre clima organizacional y desempeño laboral

Variable 2	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Desempeño Laboral	El desempeño laboral es el rendimiento y productividad que demuestra el colaborador haciendo uso de sus habilidades y recursos que le permitan realizar sus actividades eficientemente. (Pernía Y Carrera, 2014)	Para la evaluación de desempeño laboral se analizarán tres dimensiones, funciones, comportamiento y rendimiento, con una encuesta compuesta por 32 preguntas en escala Likert la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco	Funciones	* Conocimiento del trabajo * Capacidad de análisis
			Comportamiento	* Habilidades * Actitud * Satisfacción
			Rendimiento	* Resolución de problemas * Ausentismo * Compromiso. * Trabajo en equipo

Fuente: Cuestionario para el análisis de la relación entre clima organizacional y desempeño laboral

1.10 Definición de términos operacionales

- **Clima Organizacional**, El clima organizacional se mide de acuerdo a las dimensiones estructura organizacional, comportamiento organizacional y relaciones interpersonales y mediante una encuesta compuesta por 32 preguntas con escala Likert

- **Desempeño Laboral**, El desempeño laboral se mide de acuerdo a las dimensiones funciones, comportamiento y rendimiento y mediante una encuesta compuesta por 32 preguntas con escala Likert.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

López (2017), realizo en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, una tesis de investigación cuyo título es “Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo sede central de SEDAPAR S.A. 2016”, Arequipa, llegando a plantear el Objetivo de Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño Laboral del personal; el método aplicado a su investigación fue correlacional que lo realizo en una población de 98 trabajadores donde utilizo como técnica la encuesta, donde luego de realizar los procesos correspondientes llego a la siguiente conclusión: el personal administrativo de la sede central de la empresa SEDAPAR S.A. manifiesta que el clima organizacional es de nivel intermedio (55,1%), mientras que el desempeño laboral es considerado alto” (46,9%). Donde el clima organizacional guarda una relación significativa con las dimensiones. Los resultados (R de Pearson 0,269**) por lo tanto se ha encontrado relación significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral a nivel general (0,250*). Por otro lado, se ha encontrado influencias de la variable clima organizacional en las siguientes dimensiones: orientación a los resultados (8,1%), iniciativa (8,6%), trabajo en equipo (4,8%), organización (5,3%). Por lo tanto, la variable clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral (6,3%), es decir, el 6,3% de las condiciones de la variable desempeño laboral. Establece una necesidad urgente de implementar una mejora significativa de ambas variables, donde se sugiere potenciar el clima organizacional, ya que existe influencia significativa en el desempeño laboral.

Sánchez (2016) realizó en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, una tesis de investigación sobre la “Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa n° 83006 del nivel primario “Andrés Avelino Cáceres” Baños del Inca - 2012”, llegando a plantear como Objetivo Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 83006 del nivel primario “Andrés Avelino Cáceres” – Baños del Inca, durante el año 2012., el tipo de investigación que plante es de carácter descriptivo correlacional, no experimental; ya que existen detalles de la relación entre las variables, llegando a analizar las variable en su verdadera naturaleza, estableciendo su nivel de correlación, donde después de obtener los resultados se llegó a la conclusión que al contrastar la hipótesis se obtuvo un valor $p = 0,001 < 0,05$ entre el Clima Organizacional y desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 83006 del nivel primario “Andrés Avelino Cáceres” –Baños del Inca, razón por la cual el investigador afirmar, la existencia de la relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral docente”.

Llaimi (2017), realizó en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, una tesis de investigación sobre el “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2015”., llegando a plantear como objetivo: determinar cuál es la relación del clima organizacional con la productividad laboral en la Corte Superior de Justicia Ucayali, 2015, el investigador aplica el método del diseño no experimental, de nivel explicativa, descriptiva y correlacional, donde utilizo una muestra de 75 trabajadores de las diversas área y 75 usuarios internos de la Corte Superior de Justicia Ucayali, utilizando como instrumento de recolección un cuestionario. Para estimar los estadígrafos, en la contrastación de la hipótesis aplicó la prueba de correlaciones. Obteniendo como resultado los valores de 0,80 y 1,00 en la escala Rho de Spearman por lo cual concluye que existe correlación entre las

variables y lo confirma al analizar “el clima organizacional y su relación de manera positiva alta con la productividad laboral en la Corte Superior de Justicia Ucayali,2015”.por lo que el investigador sugiere a los gerentes de la Corte Superior de Justicia Ucayali - 2015 exista mayor fortalecimiento en el aspecto del clima organizacional en toda la institución y de manera conjunta realizar capacitaciones a todos los trabajadores sobre servicio al cliente o usuario.

Vele (2017), realizo en la escuela de Posgrado de la universidad peruana unión de lima, una tesis de investigación para optar el grado de maestro sobre la “Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la unidad educativa particular adventista del Ecuador, 2016”, llegando a plantear como objetivo Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Unidad Educativa Particular Adventista del Ecuador, 2016, el tipo de estudio que utilizo es el de descriptivo correlacional, como instrumento de recolección utilizo la encuesta, que luego de un procesamiento concluye que: existe una moderada correlación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral ($r=0,493^{**}$). Nos explica que la relaciones permiten mejorar el nivel de satisfacción Laboral y así conseguir un mejor desempeño por parte de los trabajadores a su vez recomienda que se pueda dar mayor énfasis al Clima Organizacional que existe en la Unidad Educativa Particular Adventista del Ecuador para así poder mejorar la satisfacción de todos los trabajadores y se pueda ofrecer un servicio educativo de calidad.

Vargas (2017), realizo en la escuela de Posgrado de la universidad nacional de educación “Enrique Guzmán y Valle” de Cuzco, una tesis de investigación para optar el título de Maestro sobre el tema de: “Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del per plan COPESCO de la ciudad del Cusco, periodo 2014”, llegando a plantear como

objetivo Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del PER plan COPESCO de la ciudad del Cusco, periodo 2014, el enfoque que considero es el cuantitativo y el tipo de investigación es básica y el alcance de investigación fue correlacional, luego de procesar sus datos recolectados concluye que: que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del PER plan COPESCO de la ciudad del Cusco, periodo 2014. (Con un $p < 0.05$) encontrándose una correlación Rho de Spearman = 0.907 correlación positiva muy fuerte; nos recomienda que se debe desarrollar en las organizaciones públicas y privadas estrategias de mejora del clima organizacional, en especial por parte de los directivos y jefes hacia su personal.

Barra (2016), realizo en la escuela de posgrado de la universidad Nacional del Altiplano, una tesis de investigación para obtener el grado de magister con el tema “Relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de los centros de salud de la ciudad de Puno, julio – diciembre 2015”, teniendo como objetivo Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de los Centro de Salud de la Ciudad de Puno, en la investigación el estudio que planteo es observacional, analítico, descriptivo y relacional de corte transversal donde luego de procesar los datos obtenidos llego a la conclusión que en los Centros de Salud de la Ciudad de Puno que respecto al clima organizacional según los indicadores de Autoestima y Presión la gran los trabajadores con 68.7% y 57.8% respectivamente, percibieron un clima favorable, en los indicadores de Cohesión e Innovación con 65.7% y 54.2% respectivamente, consideraron un clima desfavorable y según los indicadores de Apoyo, Reconocimiento y Equidad gran parte de trabajadores con 50.0%, 71.1% y 48.2% respectivamente, consideraron un clima medianamente favorable. Por lo tanto, nos recomienda que se deben realizar programas de

capacitación y mejora del clima organizacional ya que su efecto ayudara a mejorar la organización y productividad en la institución.

Monteza (2017), realizo en la escuela de posgrado de la universidad Cesar Vallejo, una investigación para optar el título de maestro con el tema “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del hospital rural de Picota, 2016”, donde su objetivo principal fue Determinar la relación entre el nivel de clima organizacional y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016, el método que se utilizo es el de descriptiva correlacional, donde luego de procesar datos que fueron recolocados mediante una encuesta se concluyó que se presenta un vínculo directo y significativo de las variables, dado que el grado de correlación es de 0.807; este coeficiente, posteriormente al ser elevado al cuadrado, muestra que la primera variable influencia en un 65.12% en la segunda variable, debida ello se acepta la hipótesis alterna; y nos recomienda que La dirección en coordinación con las Universidades, Institutos brinden charlas sobre temas de cómo proponer un buen ambiente laboral y métodos para evaluar el desempeño en el trabajo.

Moy (2015), realizo en la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, una investigación para optar el grado de Magister con el tema “El liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa azucarera Andahuasi – Huaura”, donde planteo como objetivo principal Determinar la relación existente entre el liderazgo gerencial y desempeño laboral la Empresa Azucarera Andahuasi – Huaura, 2015, el tipo de estudio que planteo fue el correlacional y el diseño fue descriptivo correlacional, luego de procesar los datos de la investigación concluye que en relación con las habilidades administrativas del personal directivo de la Dirección Ejecutiva de Personal de la Policía Nacional del Perú, existe una respuesta de habilidades administrativas en un 50 % “algunas veces”, un 32

% “nunca” y un 18 % “siempre”, lo que manifiesta una demostración poco evidente de esas habilidades, por lo tanto sugiere que luego de analizar los temas de liderazgo gerencial de los Directivos y trabajo en equipo de los miembros que integran la Dirección Ejecutiva de Personal de la Policía Nacional del Perú, se inicien un plan para superar las circunstancias que limitan el ejercicio de un liderazgo gerencial y el desarrollo del trabajo en equipo en esta Dirección.

2.2 Bases teóricas

Clima Organizacional o Laboral:

Existen diferentes conceptos de clima Organizacional como:

Aguirre, M & Martínez (2012), afirma lo siguiente “el clima organizacional conlleva al buen rendimiento y rentabilidad de una organización ya que, si sus integrantes se encuentran motivados, se sentirán identificado con los valores organizacionales, ocasionando el logro de los objetivos. El ambiente donde los trabajadores desempeñan su trabajo, el trato y consideración que tienen los jefes hacia ellos, la relación entre compañeros y la comunicación son elementos que conforman lo que se denomina clima Organizacional”.

También Aguirre, M & Martínez, L. (2012), afirma de manera similar “las variables o componentes importantes a estudiar dentro de una organización a modo de percepción del trabajador son los espacios físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinarias; así también el tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, las relación y conflictos entre personas o entre departamentos, comunicaciones, las aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas, la productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y stress”.

Por otro lado, Chiavenato, I. (2007), nos afirma que “el clima organizacional es el espacio o ambiente donde las personas se relacionan y se comunican. Una de las principales características del clima organizacional es que influye en la conducta de los miembros, como también el grado de responsabilidad, la motivación y el reconocimiento.

De igual manera que Chiavenato. Gaspar, G. (2011), dice “el clima organizacional conlleva a la unión de varios aspectos, entre ellas el liderazgo, las creencias, la comunicación, etc. Por otra parte, también se conoce que es el conjunto de normas, valores y formas de pensar conglomerando de actitudes y conductas que caracterizan el diario vivir de los colaboradores dentro de la organización. La buena comunicación tiene que ir de la mano con el clima organizacional, ya que permitirá tener una buena relación entre los integrantes de una organización. Para poder elevar el grado de satisfacción en el trabajo, y por lo tanto su calidad y con ello mejorar el clima organizacional, se debe considerar la buena relación que debe existir entre los integrantes”.

Componentes del clima organizacional

Entre los componentes del clima organizacional más importantes hemos considerado los siguientes:

Uribe J. (2014) afirman que “el clima organizacional y el ambiente influyen de manera considerable en la productividad, la percepción y la salud de los trabajadores. También menciona que el clima organizacional esta direccionado a la comprensión de las variables ambientales internas, que en ocasiones afecta al comportamiento de los individuos en la organización”. Uribe señala que “el desempeño que pone un trabajador dependerá de acuerdo al buen ambiente laboral que se encuentre, es por ello que clima organizacional debe ser el propicio”.

Del mismo modo Gaspar, G. (2011), resalta que “la existencia de componentes principales dentro del clima organizacional, es de vital importancia ya que actuaran como principios que permitirá que el clima se perciba de manera favorable. El primer componente es la autonomía es contrario y se polariza al componente control. Podemos hablar de alta autonomía, asociándola a bajo control, y de baja autonomía cuando el control ejercido es amplio. La participación es otro componente que se concentra en el interés del integrante para el cumplimiento de los objetivos. El liderazgo es un componente importante, ya que la persona encargada podrá direccionar hacia el cumplimiento de las metas propuestas por la organización y el último componte que va de la mano para el buen desarrollo y relación de las actividades es el valor de la comunicación”.

Igualmente, Gaspar, G. (2011), nos dice “el valor de la comunicación es un ingrediente fundamental en la percepción del clima. No haber escuchado genera malas relaciones y lleva a vicios. Se sabe que dentro de una organización los rumores surgen cuando la información proporcionada no es concisa y clara, así también cuando se produce distorsiones en la comunicación, omitiendo información, agregando datos que no corresponden al mensaje original”.

No solo Gaspar sino también Castellano, J. (2012), afirma que “el clima organizacional, corresponde a las percepciones que tiene los miembros de una organización con respecto a las estructuras, procesos y entorno del medio laboral. El grado de motivación, satisfacción y compromiso que ponen los trabajadores dependerá del ambiente en que se encuentren”.

Por otro lado, Pavia (2014) afirma que el “clima organizacional hace referencia a las apreciaciones que tienen los integrantes de una organización con respecto al lugar donde desempeñan sus actividades laborales. El clima organizacional se relaciona de una manera directa con la motivación y, por tanto, en la satisfacción del trabajador. Es por ello se dice que, si un trabajador

se siente motivado, su nivel de satisfacción con respecto al trabajo será alto, y su rendimiento y productividad dentro de la organización, será considerable”.

Del mismo modo Chiang, M. & Núñez A. (2010) resaltan que “el clima organizacional es un determinante que actúa de manera significativa para que logran la satisfacción individual. Mientras más favorable sea el clima organizacional, se podrá obtener más satisfacción en el trabajo, desempeño, liderazgo y otras conductas que ayudaran a desarrollar y cumplir con los objetivos trazados por la organización”.

Desempeño laboral

Existen diferentes conceptos de desempeño laboral como:

Chiavenato, I. (2000) afirma lo siguiente sobre “el desempeño laboral es donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa”.

En la definición del desempeño laboral encontramos características individuales, entre las cuales mencionaremos: las habilidades, capacidades, cualidades y necesidades entre otros, que interactúan en el entorno de trabajo y de la institución. Por lo tanto, las instituciones consideran otros aspectos de mayor importancia como la idea del trabajador sobre las actitudes y opiniones acerca de su labor, del mismo modo Milkovich y Boudreau, (1994) afirma que “Las mediciones individuales de éste no podrían revelar si el bajo desempeño se debe a una asistencia irregular o a una baja motivación.” Asimismo, afirma

que: "El desempeño del empleado es el grado en que cumple los requisitos de su trabajo".

Por otro lado, Robbins S. (1998) menciona que "Los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción, así mismo Lester R. , Bittel. (2000) dice "el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

Chiavenato (2011), en su texto "Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones" define las dimensiones relativas al desempeño laboral y se detallan a continuación:

- **Habilidad para Aprender:** Se refiere a como un individuo presenta la iniciativa, disposición e interés hacia su trabajo, también el deseo de obtener nuevos conocimientos.
- **Calidad de trabajo:** Es el desenvolvimiento de los colaboradores en las funciones asignadas y realizadas en su puesto de trabajo. Para realizar de manera eficaz el cumplimiento de las tareas.
- **Actitud y dedicación al trabajo:** Es aquella capacidad que presenta un individuo en el trabajo que viene realizando y con ello surgir una mayor entrega hacia el puesto que ocupa.
- **Relaciones interpersonales:** Capacidad del trabajador para interactuar y relacionarse con los compañeros de trabajo. En toda organización se debería implementar algunas actividades que ayuden a elevar las

relaciones entre los subordinados y los superiores, para que exista un mayor porcentaje de vigor y perseverancia de parte de ellos.

- **Cumplimiento de tareas:** Es aquel deber que presenta cada individuo y que debe estar reflejado en el cumplimiento de sus funciones dentro del tiempo establecido. Además, es la acción y efecto de cumplir con determinados encargos o con alguien a fin de que se ejecuten los trabajos de manera responsable.

Relación entre clima organizacional y desempeño organizacional

Con respecto a la relación entre clima y desempeño, Silva (1996), afirma que “hablar de la influencia del clima sobre el desempeño implica considerar tanto las repercusiones del clima sobre las actitudes y comportamientos, como en el desempeño organizacional, ya que en las percepciones que forman los individuos de su ambiente de trabajo juegan un papel importante la manera en que está estructurada la tarea, el sistema de recompensas, el modo en que las decisiones se controlan, el tipo de comunicación, etc. Así han surgido numerosos modelos teóricos que buscan graficar la mediación de las actitudes en el trabajo, en especial la satisfacción laboral y su relación con el clima y el desempeño”, del mismo modo Kopelman, Brief & Guzzo (1990). Manifiesta que “desde esta visión la satisfacción laboral debiera tener un efecto más directo sobre el desempeño mientras que el clima tendría un efecto más bien indirecto, mediado por las actitudes”.

Los autores mayormente son cautos cuando tratan de medir la eficacia real que tiene el clima sobre el desempeño. Así tenemos a Suarez (1996), dice que “el clima es simplemente una herramienta útil para comprender y mejorar el desempeño, por lo que los autores hablan más bien del impacto potencial del clima sobre el desempeño como un determinante indirecto de éste, sin establecer así una relación causal entre ambas variables, así mismo Schratz, (1993), afirma que “Algunos metas análisis al respecto, han revelado que dentro de las dimensiones de clima que más se han relacionado con el

desempeño y el rendimiento de las personas son los estilos de supervisión, el apoyo, el riesgo y la toma de decisiones, las recompensas, las relaciones entre compañeros y la estructura”.

El Sistema de Evaluación del Desempeño para los Trabajadores de la Administración Pública, instituye: “El desempeño es el nivel de logros laborales que consigue un individuo únicamente después de realizar cierto grado de esfuerzo. Depende no solo del monto de esfuerzo invertido, sino también de las aptitudes y percepciones de los roles del individuo. Un individuo que realiza un gran esfuerzo en su trabajo, pero posee una aptitud limitada o ha evaluado incorrectamente que es necesario para tener éxito en la organización bien podría alcanzar un desempeño deficiente”. Por otro lado, se puede decir, que los desempeños laborales contemplan acciones observables que van dirigidas hacia las metas institucionales, donde el trabajador mantiene la voluntad y la capacidad de producirla, teniendo como propósito principal el contexto idóneo para alcanzarlas. La evaluación del desempeño es la medición, identificación y administración del desempeño humano en las organizaciones.

Según Pedraza, Esperanza, Amaya, Glenys, “La identificación se apoya en el análisis de cargos y busca determinar las áreas de trabajo que se deben examinar cuando se mide el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y busca determinar cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos.

Por otro lado, Mondy y Noe (1997), manifiestan que “el sistema de evaluación del desempeño, contempla los procesos a los cuales se someten los recursos humanos, considerando diferentes métodos y criterios para la medición del rendimiento de los trabajadores: 1) Planeación de Recursos Humanos. Al

evaluar los recursos humanos de una compañía, debe disponerse de datos que describan el potencial general y de promoción de todos los empleados, especialmente, de los ejecutivos clave; 2) Reclutamiento y Selección. Las clasificaciones en la evaluación del desempeño pueden ser útiles para predecir el desempeño de los solicitantes de empleo; 3) Desarrollo de Recursos Humanos. Una evaluación de desempeño debe señalar las necesidades específicas de capacitación y desarrollo de un empleado, permitiendo a los individuos aprovechar sus puntos fuertes y minimizar sus diferencias”.

Por otro lado, Pedraza, Esperanza, Amaya, Glenys afirma que “un sistema de evaluación no garantiza que los empleados sean capacitados y desarrollados correctamente. Sin embargo, los datos de la evaluación ayudan a determinar las necesidades de capacitarlo y desarrollarlo. El principal interesado en evaluación del desempeño es el empleado. Pero por lo general, quien evalúa es el Gerente. En la mayoría de las organizaciones, corresponde al gerente la responsabilidad de línea por el desempeño de los subordinados y por la evaluación y comunicación constantes de los resultados. Las organizaciones utilizan diferentes alternativas para evaluar el desempeño del empleado. Las más democrática y participativas dan al empleado la responsabilidad de auto-evaluación con libertad su desempeño; muchas encargan esta responsabilidad al gerente inmediato, para reforzar la jerarquía; otras buscan integrar al gerente y al subordinado en la evaluación, para reducir la diferencia jerárquica; algunas dejan la evaluación de desempeño a los equipos, en especial cuando son autosuficientes y auto gestionadas, y otras incluso adoptan un proceso circular de 360° en la evaluación”

2.3 Bases conceptuales

Clima Organizacional. –

Es la relación laboral y personal que se realiza en todo lugar de trabajo. Dependiendo si se desarrolla en una empresa o en una institución, se podrá medir o evaluar el desempeño que tiene, el logro de sus objetivos y su calidad en bienes o servicios.

Si las relaciones laborales entre los empleados, gerentes y demás responsables dentro de la empresa son las mejores, se puede determinar que el clima organizacional tiene un nivel alto de satisfacción para obtener un empleo de la mejor calidad reconocido por los usuarios por la competencia.

Alcanzar y mantener este tipo de relación de forma positiva y productiva, conlleva al éxito a cualquier empresa, por lo tanto, es importante que se mantenga la motivación, la cordialidad, la valorización y la buena relación entre todos los trabajadores para que la empresa tenga un buen desempeño en función de los objetivos y proyectos laborales propuestos.

Comunicación Organizacional. –

Se denomina comunicación organizacional, comunicación institucional o comunicación corporativa al envío y recepción de información entre individuos interrelacionados o que forman parte de algún tipo de organización (una empresa, una institución, etc.) con el objetivo de alcanzar un objetivo determinado.

La comunicación organizacional es mucho más que un simple intercambio de datos ya que contempla también el establecimiento de las dinámicas de cooperación, de coordinación y de avance conjunto hacia los objetivos, o sea, sirve en gran medida para la gestión de la organización y la integración de sus distintos elementos, teniendo así un impacto en la productividad y la calidad.

Según Horacio Andrade en su libro Comunicación organizacional interna: proceso, disciplina y técnica, podemos comprender la comunicación organizacional en base a tres factores:

Su carácter social. Tiene que ver con individuos en diversos cargos dentro de una organización, por lo que posee un carácter cultural.

Su carácter disciplinario. Es también un área del saber administrativo que intenta aplicar criterios científicos sociales al modo en que se dan las comunicaciones intra y extra corporativas.

Su carácter técnico y de actividades. Su cometido es desarrollar una estrategia que facilite y agilice el flujo de información entre la organización y su público, o entre sus diversas partes.

Compromiso Organizacional. -

El compromiso organizacional se define como una visión psicológica de los miembros de una institución y su apego al lugar de trabajo. El compromiso de los empleados es fundamental para determinar si los trabajadores permanecerán durante un período de tiempo más largo y lo harán con la pasión necesaria para alcanzar los objetivos establecidos. El conocer el compromiso organizacional ayuda a predecir la satisfacción en el trabajo, el compromiso de la fuerza laboral, la distribución de liderazgo, el desempeño, la inseguridad laboral, etc. Es importante que esto sea observado desde el punto

de vista de la dirección para poder conocer su dedicación a las tareas que se asignan diariamente.

Desarrollo Organizacional.-

Beckhard, E., (1969) dice que “el desarrollo organizacional es un esfuerzo planificado de toda la organización y controlado desde el nivel más alto para incrementar la efectividad y el bienestar de la organización mediante intervenciones planificadas en los procesos de la organización, aplicando los conocimientos de las ciencias de la conducta”.

Clima Laboral. –

Por Clima Laboral se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización institucional y que influyen sobre su conducta.

Frecuentemente este concepto se confunde con el de Cultura Empresarial, pero se diferencia en ser menos permanente en el tiempo, aunque comparta una connotación de continuidad.

La importancia del conocimiento del clima laboral 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 de Recursos Humanos.

Desempeño Laboral. –

Es el comportamiento del trabajador en busca de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr dichos

objetivos. Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar los resultados y los cambios sin precedentes que están dando las organizaciones.

Estabilidad Laboral. –

Socorro (2006) afirma que la estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adicción de valor a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan. Es por ello que, al lograr alcanzar este nivel de satisfacción, el individuo puede llegar a tener una mejor condición de vida porque estaría logrando cubrir muchos requerimientos y luego pasaría a es- calar otros que le permitan seguir creciendo hasta lograr superarse.

La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinada. Según Socorro (2006) la define como el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera la jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada.

Ergonomía Laboral.-

Es el campo de conocimientos multidisciplinarios que estudian las características, necesidades, capacidades y habilidades de los seres humanos, se trata de adoptar tareas, herramientas, espacios y el entorno en general a la capacidad y necesidades de las personas de manera que mejore la eficiencia, seguridad y bienestar de los usuarios o trabajadores.

Motivación Laboral. –

Santos (1996) no dice que "Un motivo es un conjunto de sentimientos que impulsan a una persona a ansiar y pretender ciertas cosas y en consecuencia a actuar de una determinada manera para lograr lo que ansía o pretende."

Gestión de Talento Humano. –

Según Chiavenato, I., (2001) "define a la gestión de Talento Humano como la función por la cual los gerentes reclutan, capacitan, motivan y desarrollan al personal de una organización, así como descubrir su potencial oculto, estimularlo, ofrecerle paquetes de compensación, que se hagan extensivos al bienestar de la familia y, sobretodo mantener una relación agradable que propicie el buen rendimiento y la disciplina".

Por otro lado, podemos decir que se puede definir el talento humano como aquella fuerza humana o aquellos colaboradores que influyen positivamente en el rendimiento institucional y en la productividad de cualquier organización. Los gestores del talento humano tratarán, en todo momento, de desarrollar e incorporar a su empresa a aquellos trabajadores que se considera que tienen más talento y que se espera que lleven a cabo un mejor desempeño de sus funciones. Son, en definitiva, una figura muy valiosa para potenciar el talento de los empleados.

Así, la gestión del talento humano se compone de una serie de herramientas y acciones encaminadas a reclutar, y posteriormente retener, al talento, es decir, a aquellos trabajadores que son más valorados por las organizaciones.

Por lo tanto, el talento humano es una combinación de varios aspectos, características o cualidades de una persona, esta implica saber (conocimiento), querer (compromiso) y poder (Autoridad).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Ámbito

La investigación se desarrolló en la Región Huánuco, está localizado en la tierra templada o yungas de la vertiente oriental de los Andes centrales, Está localizada entre los 8° 26' 55" de latitud Sur y los 74° 22' 55" de longitud Oeste del Meridiano de Greenwich. Limita por el Este con la región Ucayali, por el Oeste, con Ancash y Lima, por el Norte con San Martín, La Libertad y Loreto; por el Sur, con Pasco.

La región Huánuco se encuentra a los 1800 msnm, Huánuco se extiende sobre un área de 36,938.09 Km², lo que representa el 2,75% del territorio nacional.

3.2 Población

Para efectos de la demostración de la hipótesis planteada y otros indicadores estadísticos del presente estudio, la población está integrada por todo el personal nombrado y contratado que labora en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco, y está conformada por profesionales, Técnicos Administrativos y auxiliares los mismos que hacen un total de 38 trabajadores, clasificados de la siguiente manera:

Descripción del personal que labora en la dirección distrital de defensa pública y acceso a la justicia – Huánuco:

Profesionales 36

Técnico Administrativo 1

Auxiliar Administrativo 1

Total 38 trabajadores en la Institución.

3.3 Muestra

Como podemos observar en el cuadro anterior la población está conformado por un total de 38 personas que laboran en Dirección Distrital de

Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco, para efectos de la investigación, el tamaño de la muestra lo determinamos a través de la muestra Fisher-Arkin-Colton, donde por tener una población menor a 500 considerada como una muestra pequeña y precisa que debe tomarse una cantidad igual o más de la mitad; para esta investigación se ha considerado algo más de la mitad de la población; un total de 20 trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco, sobre las cuales se aplicó los instrumentos de evaluación.

34 Nivel y Tipo de estudio

3.4.1 Tipo de estudio

La presente investigación es del tipo básica, ya que su finalidad es la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento que se va agregando a la información previa existente. Al respecto Tam, Vera y Oliveros (2008) indican que la investigación básica tiene como objetivo mejorar conocimiento más que generar resultados que beneficien a la sociedad en un futuro inmediato.

El enfoque de la investigación es cuantitativo, sobre ello, Tamayo (2012) define el enfoque cuantitativo como aquel que utiliza la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y de esa manera comprobar las hipótesis planteadas a través de la medición numérica, el conteo y el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población

La presente investigación busca analizar la relación que existe entre Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia – Huánuco: Periodo 2018, con el fin de obtener información que sea útil para la mejor comprensión de la problemática existente en dicha institución pública.

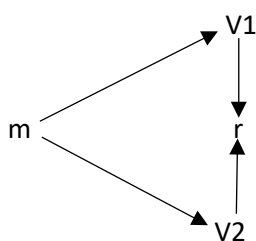
3.4.2 Nivel de estudio

El nivel de la investigación es descriptivo, al respecto Méndez (2003), indica que la investigación descriptiva utiliza criterios sistemáticos que permiten poner de manifiesto la estructura de los fenómenos en estudio, ayudando a establecer comportamientos utilizando técnicas de recolección de información. El análisis descriptivo identifica características del universo de investigación, señala formas de conducta y actitudes del universo investigado, descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación.

Además, es una investigación de nivel correlacional que según Tamayo (2002), se refiere al nivel de relación que existe entre dos o más variables. El análisis consiste en medir cada una de las variables y luego mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación entre estas.

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre las variables Clima Organizacional y desempeño laboral, utilizando instrumentos de recolección de datos y aplicando la estadística descriptiva e inferencial para la contratación de hipótesis.

Esquema:



Dónde:

m = 38 trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco

V1 = Clima organizacional

V2 = Desempeño laboral

r = relación:

35 Diseño de Investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2001) sostienen que la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables, es decir, no se hace variar intencionalmente las variables independientes.

Es transversal porque, su propósito es, describir y analizar variables y su incidencia, además de su interrelación en un momento dado. Es como capturar el momento en una fotografía de a algo que sucede en un instante (Hernández, Fernández y Baptista, 2001).

36 Técnicas e instrumentos

Por la recolección de la información y para el estudio de las variables se utilizarán la técnica de la observación directa aplicando el instrumento de la encuesta, en las siguientes unidades de estudio a los contribuyentes por nivel o actividad que realizan y a los clientes finales.

3.6.1 Técnicas

Encuestas. - Las encuestas son un método de investigación y recopilación de datos utilizados para obtener información de personas sobre diversos temas. Las encuestas tienen una variedad de propósitos y se pueden llevar a cabo de muchas maneras dependiendo de la metodología elegida y los objetivos que se deseen alcanzar.

3.6.2 Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Es un instrumento de mayor utilización en las ciencias sociales y está estructurado a base de un conjunto de preguntas para obtener información sobre el problema que se está investigando. El instrumento se aplicó durante los meses mayo junio de 2018 a los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco y se utilizó el siguiente instrumento: El "Test" escalamiento tipo Likert. (Likert Organizational Profile), para medir el clima organizacional. Donde se utiliza las siguientes escalas:

1: Nunca = Muy inadecuado

2: Casi nunca = Inadecuado

3: A veces = Regular

4: Casi siempre= Adecuado

5: Siempre= Muy Adecuado

Para la variable desempeño laboral se preparó 36 preguntas relacionadas a las dimensiones: Estructura organizacional, Comportamiento Organizacional, Relaciones Interpersonales. Para la variable desempeño laboral se preparó 36 preguntas relacionadas a las dimensiones: Funciones, Comportamiento, Rendimiento. El instrumento ha sido estructurado a base de unidades que son captadas por los sentidos utilizando las siguientes escalas:

1: Nunca = Muy inadecuado

2: Casi nunca = Inadecuado

3: A veces = Regular

4: Casi siempre= Adecuado

5: Siempre= Muy Adecuado

3.6.2.1 Validación y Confiabilidad del instrumento

Tabla 1 Elementos Estadísticos

CLIMA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
Pregunta 1	1	8	7	4	1
Pregunta 2	1	5	9	3	2
Pregunta 3	0	8	5	5	1
Pregunta 4	2	7	6	4	1
Pregunta 5	1	7	8	4	0
Pregunta 6	3	5	9	2	1
Pregunta 7	1	5	9	4	1
Pregunta 8	1	6	10	2	1
Pregunta 9	1	8	8	3	0
Pregunta 10	0	6	11	3	0
Pregunta 11	1	8	7	2	2
Pregunta 12	2	7	7	4	0
Pregunta 13	0	12	5	4	0
Pregunta 14	2	7	6	4	0
Pregunta 15	3	5	11	1	0
Pregunta 16	1	7	9	3	0
Pregunta 17	0	6	10	2	2
Pregunta 18	4	4	7	3	2
Pregunta 19	2	5	9	3	1
Pregunta 20	1	10	5	3	1
Pregunta 21	1	5	11	1	2
Pregunta 22	1	5	11	3	0
Pregunta 23	1	8	6	5	0
Pregunta 24	1	6	8	5	0
Pregunta 25	1	7	7	4	1
Pregunta 26	1	6	9	1	3
Pregunta 27	3	4	9	4	0
Pregunta 28	2	3	11	4	0
Pregunta 29	1	9	4	5	1
Pregunta 30	2	6	9	3	0
Pregunta 31	0	7	8	5	0
Pregunta 32	2	5	7	5	1
Pregunta 33	2	6	8	2	2
Pregunta 34	1	9	5	4	1
Pregunta 35	0	7	10	2	1
Pregunta 36	2	6	5	5	2
suma	48	235	286	121	30

Fuente: Resultado de las encuestas

Tabla de clima organizacional de acuerdo a la cantidad de preguntas

Tabla 2 *Elementos Estadísticos*

DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
Pregunta 1	2	6	5	7	0
Pregunta 2	1	6	10	1	2
Pregunta 3	2	6	8	4	0
Pregunta 4	1	6	10	2	1
Pregunta 5	1	8	6	4	1
Pregunta 6	1	5	12	1	1
Pregunta 7	3	5	9	3	0
Pregunta 8	2	8	6	4	0
Pregunta 9	3	5	8	3	0
Pregunta 10	1	7	8	4	0
Pregunta 11	3	5	10	2	1
Pregunta 12	1	6	10	2	0
Pregunta 13	2	7	8	3	0
Pregunta 14	3	4	8	5	0
Pregunta 15	3	5	10	2	0
Pregunta 16	1	7	9	2	1
Pregunta 17	2	9	5	2	2
Pregunta 18	2	8	9	1	1
Pregunta 19	1	9	7	2	0
Pregunta 20	2	4	10	4	0
Pregunta 21	3	10	5	1	0
Pregunta 22	1	8	9	1	1
Pregunta 23	2	5	10	2	0
Pregunta 24	0	9	10	0	1
Pregunta 25	3	10	6	1	0
Pregunta 26	1	9	9	2	0
Pregunta 27	1	10	8	0	1
Pregunta 28	2	7	8	3	0
Pregunta 29	2	5	10	2	0
Pregunta 30	2	8	7	2	1
Pregunta 31	3	7	8	0	1
Pregunta 32	1	10	7	1	1
Pregunta 33	1	7	10	1	1
Pregunta 34	0	8	11	1	0
Pregunta 35	0	12	5	2	1
Pregunta 36	0	7	11	2	0
suma	59	258	302	79	18

Fuente: Resultado de las encuestas

Tabla de desempeño laboral de acuerdo a la cantidad de preguntas

Tabla 3 Calculo de la Varianza por Item

Alfa de Cronbach, mide la homogeneidad de las preguntas planteadas de las correlaciones de los Items; cuanto se acerca a 1 es más fiable.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum v_i}{vt} \right)$$

$$k = 36$$

$$\sum v_i = 446.8$$

$$vt = 12796.5$$

ALFA DE CRONBACH

K	CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
36	0.993	0.994

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 4 Resumen del procesamiento de los casos del Clima Organizacional

casos	Válidos	N20	%100
	Excluidos	0	,0
	total	20	100,0
Estadística de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	N de elementos		
0.993	36		

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 5 Resumen del procesamiento de los casos del Desempeño Laboral

casos	Válidos	N20	%100
	Excluidos	0	,0
	total	20	100,0
Estadística de fiabilidad			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
0.994		36	

Fuente: Elaboración Propia

37 Procedimiento

El tratamiento de la información para el estudio se efectuó de la siguiente manera:

- Organización del trabajo
- Aplicación de los instrumentos
- Ordenamiento de los datos recolectados
- Ingreso de los resultados a Microsoft Excel 2016.
- Análisis estadístico descriptivo y análisis estadístico inferencial.
- Obtención de resultados.

38 Aspectos Éticos

La información recabada en esta investigación fue obtenida de la forma como se ha descrito y fue procesada de forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en el instrumento aplicado.

La investigación contará con la autorización correspondiente del directivo de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia – Huánuco. Asimismo, se mantuvo: (a) el anonimato de los sujetos encuestados, (b) el respeto y consideración y (c) No hubo prejujuamiento.

3.9 Tabulación

Para el análisis de los datos, se empleó las frecuencias absolutas, en cual se observaron los valores de las variables que se obtuvieron después de realizar la tabulación de datos. El tratamiento estadístico de los datos se realizó mediante el paquete estadístico SPSS. Versión 23 y Microsoft Word Excel. El análisis descriptivo se presentó en tablas de frecuencia y bivariadas, con sus respectivos gráficos e interpretación. Además, para el análisis inferencial se aplicó la prueba de χ^2 , debido a que la Escala Valorativa de las variables fue ordinal, teniendo en cuenta el nivel de significancia de 95% y con un P valor menor de 0,050

3.10 Análisis de datos

Los datos obtenidos serán analizados en dos etapas, la primera mediante un análisis descriptivo que estudiará cada una de las variables según sus dimensiones y en base a los resultados de frecuencia y porcentajes.

La segunda etapa consta del análisis inferencial, mediante el cual se realizará la verificación de correlación entre las variables y las dimensiones de la primera variable con la segunda variable a fin de contrastar la hipótesis general y específicas, para lo cual se utilizará el El Coeficiente de Correlación de Pearson.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis descriptivo

4.1.1 Análisis del Clima Organizacional de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia – Huánuco

Tabla 6 Rango de Puntajes

Escala de Instrumento	Escala de Variable	Desde	Hasta
Nunca	Muy inadecuado	36	64
Casi nunca	Inadecuado	65	93
A veces	Regular	94	121
Casi Siempre	Adecuado	122	150
Siempre	Muy adecuado	151	180

Fuente: Resultados de la Encuesta

Tabla 7

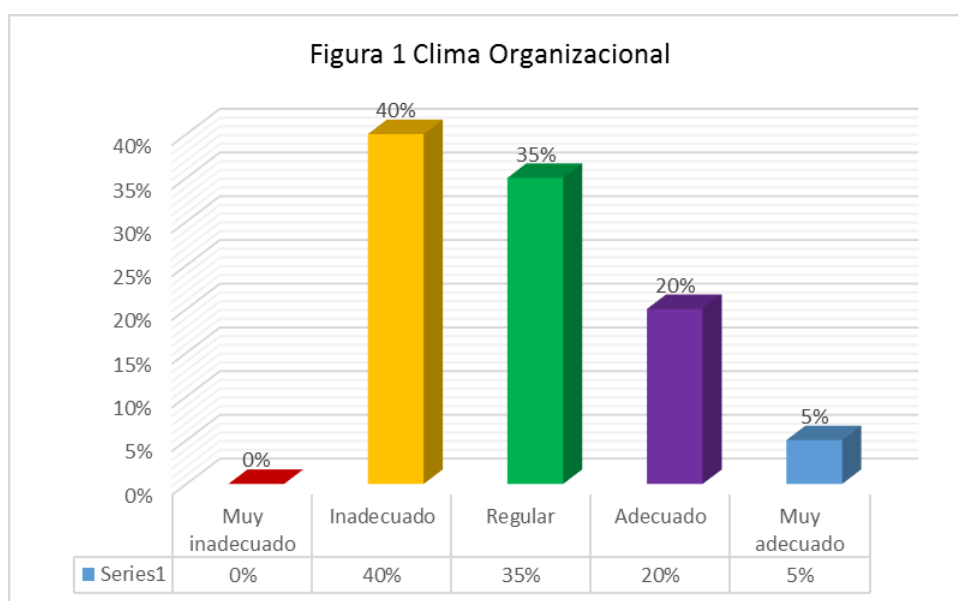
CLIMA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
persona 1	15	18	3	0	0
persona 2	17	17	2	0	0
persona 3	3	14	19	0	0
persona 4	0	18	17	1	0
persona 5	2	14	19	1	0
persona 6	0	20	16	0	0
persona 7	6	20	10	0	0
persona 8	0	18	18	0	0
persona 9	0	20	15	1	0
persona 10	1	17	18	0	0
persona 11	4	23	9	0	0
persona 12	0	20	16	0	0
persona 13	0	3	21	12	0
persona 14	0	7	22	7	0
persona 15	0	5	22	9	0
persona 16	0	0	13	21	2
persona 17	0	0	16	17	3
persona 18	0	0	12	20	4
persona 19	0	0	14	17	5
persona 20	0	0	4	16	16

Fuente: Resultados de la encuesta

Tabla 8 Clima Organizacional

Escala de Instrumento	Escala de Variable	Frec	%
Nunca	Muy inadecuado	0	0%
Casi nunca	Inadecuado	8	40%
A veces	Regular	7	35%
Casi Siempre	Adecuado	4	20%
Siempre	Muy adecuado	1	5%
		20	100%

Fuente: Resultados de la Encuesta



Fuente: Tabla 8

Interpretación: Tras la evaluación del clima organizacional suscitada en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia – Huánuco, se conoció que es inadecuada en un 40%, dichos resultado es suscitado por las deficiencias presentada en las dimensiones estructura organizacional, comportamiento organizacional y relaciones interpersonales. En cuanto a la estructura organizacional los trabajadores no cuentan con espacio suficiente y cómodo para hacer su trabajo en forma adecuada, además en la gerencia no existe un organigrama que permite distinguir las funciones. En cuanto al comportamiento organizacional los trabajadores no suelen aportar en el proceso de planificación y organización en la gerencia donde laboral, asimismo no suelen aportar ideas para mejorar sus trabajos y así generar más

productividad y sobre todo se evidencia falta de interés en la búsqueda de nuevas alternativas de soluciones ante los problemas que suelen presentarse, es por todo ello que se tiene dichos resultados.

4.1.2 Análisis del Desempeño laboral de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia – Huánuco

Tabla 9 Rango de Puntajes

Escala de Instrumento	Escala de Variable	Desde	Hasta
Nunca	Muy bajo	36	64
Casi nunca	Bajo	65	93
A veces	Regular	94	121
Casi Siempre	Alto	122	150
Siempre	Muy alto	151	180

Fuente: Resultados de la Encuesta

Tabla 10

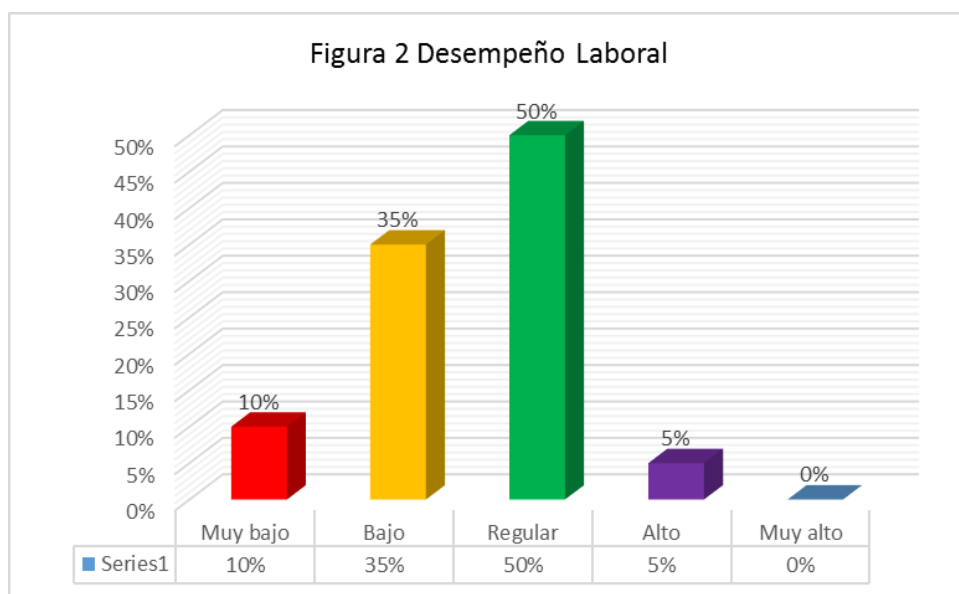
DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
persona 1	20	16	0	0	0
persona 2	21	15	0	0	0
persona 3	17	19	0	0	0
persona 4	0	32	4	0	0
persona 5	0	27	9	0	0
persona 6	0	24	12	0	0
persona 7	0	29	7	0	0
persona 8	0	14	22	0	0
persona 9	0	14	20	2	0
persona 10	0	15	15	6	0
persona 11	0	15	20	1	0
persona 12	0	15	16	5	0
persona 13	0	15	19	2	0
persona 14	0	16	12	8	0
persona 15	0	15	20	1	0
persona 16	0	14	20	2	0
persona 17	0	16	12	8	0
persona 18	0	15	16	5	0
persona 19	0	14	16	6	0
persona 20	0	0	6	20	10

Fuente: Resultados de la Encuesta

Tabla 11 Desempeño Laboral

Escala de Instrumento	Escala de Variable	Frec	%
Nunca	Muy bajo	2	10%
Casi nunca	Bajo	7	35%
A veces	Regular	10	50%
Casi Siempre	Alto	1	5%
Siempre	Muy alto	0	0%
		20	100%

Fuente: Resultados de la Encuesta



Fuente: Tabla 11

Interpretación: con respecto al desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia – Huánuco, es regular en un 50%, esto se debe a que se evidencia falta de conocimiento en cuanto a las actividades de trabajo realizados por los nuevos trabajadores. Asimismo, en la capacidad de análisis, en cuanto a las actitudes, el personal se muestra empático con las recomendaciones que el jefe le comenta, no siguen con las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento, y en muchos casos el colaborador no tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo, y la falta de capacidad para dar solución a un problema existente, y por último el personal no suele plantear estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.

4.1.3 Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia – Huánuco. Para lograr conocer los resultados generales, se tuvo que proceder y procesar el objetivo general, como se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 12 - Tabla de contingencia (Clima Organizacional - Desempeño Laboral)

			Desempeño Laboral					
			Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	Total
Clima Organizacional	Muy Inadecuado	Recuento						
		Total	0	0	0	0	0	0
	Inadecuado	Recuento						
		Total	2	3	3	0	0	8
	Regular	Recuento						
		Total	0	3	4	0	0	7
	Adecuado	Recuento						
		Total	0	1	3	0	0	4
	Muy adecuado	Recuento						
	Total General	Total	0	0	0	1	0	1
Total General			2	7	10	1	0	20

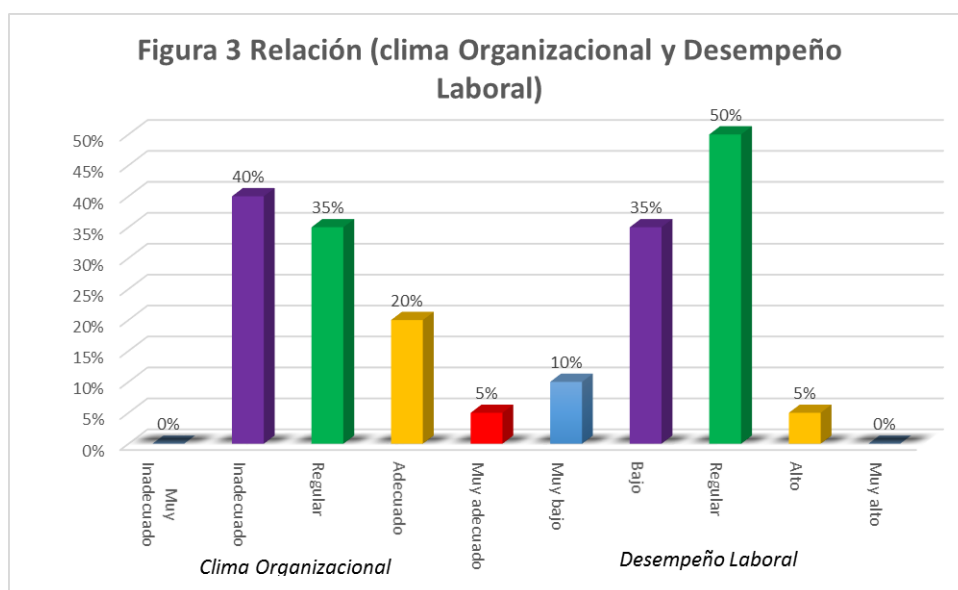
Fuente: Resultados de la Encuesta

Tabla 13 - Tabla de contingencia (Clima Organizacional - Desempeño Laboral)

			Desempeño Laboral					
			Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	Total
Clima Organizacional	Muy Inadecuado	Recuento	0	0	0	0	0	0
		% del Total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Inadecuado	Recuento	2	3	3	0	0	8
		% del Total	10.0 %	15.0%	15.0%	0.0%	0.0%	40.0%
	Regular	Recuento	0	3	4	0	0	7
		% del Total	0.0%	15.0%	20.0%	0.0%	0.0%	35.0%
	Adecuado	Recuento	0	1	3	0	0	4
		% del Total	0.0%	5.0%	15.0%	0.0%	0.0%	20.0%
	Muy adecuado	Recuento	0	0	0	1	0	1
		% del Total	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	5.0%
Total General			2	7	10	1	0	100%
			10.0%	35.0%	50.0%	5.0%	0.0%	

Fuente: Resultados de la Encuesta

Interpretación: Como podemos observar, los trabajadores parecen presentar porcentajes muy similares de interés. Por ejemplo, un 40% de los trabajadores reflejan en sus resultados que el clima organizacional es inadecuado, y como podemos observar el porcentaje es similar en cuanto al nivel de desempeño Laboral con un 50% regular.



Fuente: Tabla 13

Interpretación: A fin de responder al objetivo general, se realizó previas evaluación en cuanto a los indicadores del clima laboral percibida en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia – Huánuco, para ello se aplicó un cuestionario, mostrando a través de ello que el clima organizacional mantiene relación significativa con el desempeño laboral que presentan los colaboradores, esto debido a las deficiencias presentadas en las dimensiones de clima organizacional es decir estructura, comportamiento organizacional y relaciones interpersonales, las cuales afectaron considerablemente el desempeño de los colaboradores presentando un nivel regular de 50%, ya que se evidencio la falta de conocimiento en cuanto a las actividades de trabajo realizados por los nuevos trabajadores, asimismo en la capacidad de análisis. En cuanto a las actitudes el personal se muestra empático con las recomendaciones que el jefe le comenta, no siguen con las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento, y en muchos casos el colaborador no tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo, y la falta de capacidad para dar solución a un problema existente, y por último el personal no suele plantear estrategias de solución frente a problemas que se suscitan. Es por todas las evidencias mostradas que se determina la relación directa entre las variables de estudio

Tabla 14 Correlación (Clima Organizacional y Desempeño Laboral)

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Person	1	0.5309
	Sig. (birateral)		0.001
	N	20	20
Desempeño Laboral	Correlación de Person	0.5309	1
	Sig. (birateral)	0.04	
	N	20	20

Interpretación: En la Tabla 6, muestra la existencia de una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) $E_s < 0,05$ es decir "0,001; así mismo se observa que el R de Pearson muestra un valor positivo y de 0,5309, lo cual evidencia que la correlación es positiva y considerable, lo que conlleva aceptar la H_i , que señala lo siguiente "Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia – Huánuco."

Calculo del Coeficiente determinante:

X = Coeficiente Determínate, donde:

$$X = R^2$$

$$X = (0.5309)^2$$

$$X = 0.28$$

$$X = 28\%$$

Interpretación: Haciendo un análisis a lo expuesto se observa que la variable clima organizacional interviene en un 28% en el desempeño laboral, en ese sentido existe otros factores que también son partícipes para que se desarrolle un desempeño de nivel regular por parte de los colaboradores.

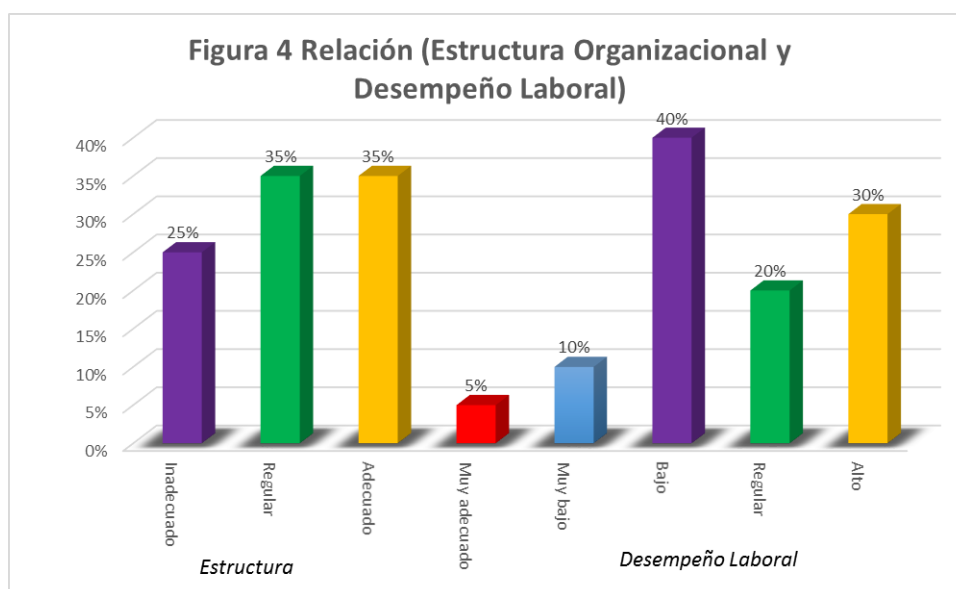
4.1.4 Relación existente entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018

Tabla 15 - Tabla de contingencia (Estructura Organizacional y Desempeño Laboral)

		Desempeño Laboral					
		Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	Total
Estructura	Inadecuado	Recuento 1	2	2	0	0	5
	% del Total	5.0 %	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	25.0%
Organizacional	Regular	Recuento 0	3	0	4	0	7
	% del Total	0.0%	15.0%	20.0%	20.0%	0.0%	35.0%
Organizacional	Adecuado	Recuento 1	3	1	2	0	7
	% del Total	5.0%	15.0%	5.0%	10.0%	0.0%	35.0%
Organizacional	Muy adecuado	Recuento 0	0	1	0	0	1
	% del Total	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	5.0%
Total General		2	8	4	6	0	100%
		10.0%	40.0%	20.0%	30.0%	0.0%	

Fuente: Resultados de la Encuesta

Interpretación: Según los datos de la encuesta existen 20 cooperadores. Un 35% es decir 7 personas perciben que la estructura organizacional esta entre regular y adecuado respectivamente. Asimismo, hay 8 personas, es decir un 40%, presentan un nivel de desempeño "Bajo", y el 30% presenta un alto nivel de desempeño.



Fuente: Tabla 15

Interpretación: En la estructura organizacional, para los trabajadores es regular y adecuado en un 35%, esto debido a que el personal cuenta con espacio reducido y poco cómodo para realizar su trabajo de forma óptima, y

en hay momentos no se encuentra satisfechos en el ambiente, es por esta razón que el nivel de desempeño de los colaboradores se vio afectada, ya que 40% cooperadores presentan un desempeño regular. A través de ello se determina una relación directa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral.

Tabla 16 Correlación (Estructura Organizacional y Desempeño Laboral)

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Estructura Organizacional	Correlación de Person	1	0.516
	Sig. (birateral)		0.001
	N	20	20
Desempeño Laboral	Correlación de Person	0.516	1
	Sig. (birateral)	0.04	
	N	20	20

Interpretación: En la Tabla 16, demuestra que existe una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) Es < a 0,05 es decir "0,001; de la misma manera observamos que el R de Pearson muestra un valor positivo y de 0,516, demostrando una correlación positiva y débil, lo que nos lleva aceptar la relación entre el clima organizacional en base a su dimensión estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018

Calculo del Coeficiente determinante:

X = Coeficiente Determínate, donde:

$$X = R^2$$

$$X = (0.516)^2$$

$$X = 0.2662$$

$$X = 26\%$$

Interpretación: Analizando lo expuesto se observa que la variable clima organizacional interviene en un 25% en el desempeño laboral, por lo tanto podemos afirmar que existe otros factores que también son partícipes para que se desarrolle un desempeño de nivel regular por parte de los trabajadores.

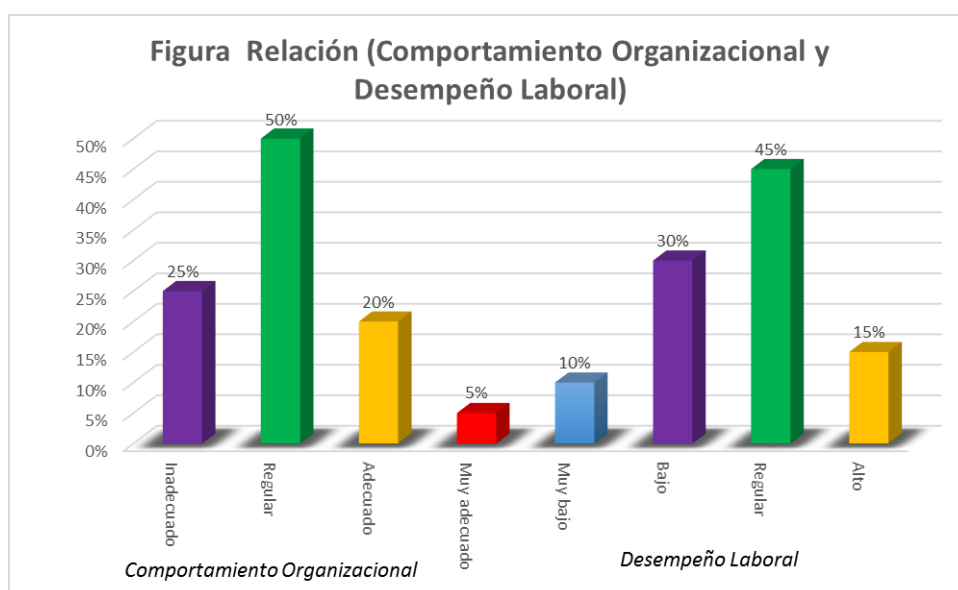
4.1.5 Relación existente entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018

Tabla 17 - Tabla de contingencia (Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral)

		Desempeño Laboral					Total	
		Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto		
Comportamiento	Inadecuado	Recuento	1	2	2	0	0	5
		% del Total	5.0 %	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	25.0%
Organizacional	Regular	Recuento	0	3	5	2	0	10
		% del Total	0.0%	15.0%	25.0%	10.0%	0.0%	50.0%
	Adecuado	Recuento	1	1	1	1	0	4
		% del Total	5.0%	5.0%	5.0%	5.0%	0.0%	20.0%
	Muy adecuado	Recuento	0	0	1	0	0	1
		% del Total	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	5.0%
Total General			2	6	9	3	0	
			10.0%	30.0%	45.0%	15.0%	0.0%	100%

Fuente: Resultados de la Encuesta

Interpretación: Según los datos de la encuesta existen 20 cooperadores. Un 50% es decir 10 personas perciben que el comportamiento Organizacional es “regular” y un 25% es “inadecuado”. Asimismo, hay 9 personas, es decir un 45%, presentan un nivel de desempeño “Regular”, y el 30% presenta un Bajo nivel de desempeño.



Fuente: Tabla 17

Interpretación: según el gráfico en el comportamiento organizacional el 50% de los encuestados manifestaron que es Regular, esto es consecuencia de la poca participación en los proceso de planificación y organización por parte de los trabajadores, en algunos casos los trabajadores no suelen aportar ideas para un mejor desempeño, se puede evidenciar que hay poco interés en buscar nuevas alternativas para la solución de problemas que puede existir dentro de las actividades laborales, por parte de los trabajadores. Esto ha generado que su nivel de desempeño sea regular en un 45%, es por esto que se estable la relación directa entre el comportamiento organizacional y desempeño laboral.

Tabla 18 Correlación (Comportamiento Organizacional y Desempeño Labor

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Comportamiento Organizacional	Correlación de Person	1	0.591
	Sig. (birateral)		0.001
	N	20	20
Desempeño Laboral	Correlación de Person	0.591	1
	Sig. (birateral)	0.001	
	N	20	20

Interpretación: En la Tabla 18, se demuestra que existe una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) Es < a 0,05 es decir "0,001; de la misma manera observamos que el R de Pearson muestra un valor positivo y de 0,591, demostrando una correlación positiva, lo que nos lleva aceptar la relación entre el clima organizacional en base a su dimensión Comportamiento Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018

Calculo del Coeficiente determinante:

X = Coeficiente Determínate, donde:

$$X = R^2$$

$$X = (0.591)^2$$

$$X = 0.3492$$

$$X = 34\%$$

Interpretación: Analizando lo expuesto se observa que la variable clima organizacional interviene en un 34% en el desempeño laboral, por lo tanto podemos afirmar que existe otros factores que también son partícipes para que se desarrolle un desempeño de nivel regular por parte de los trabajadores.

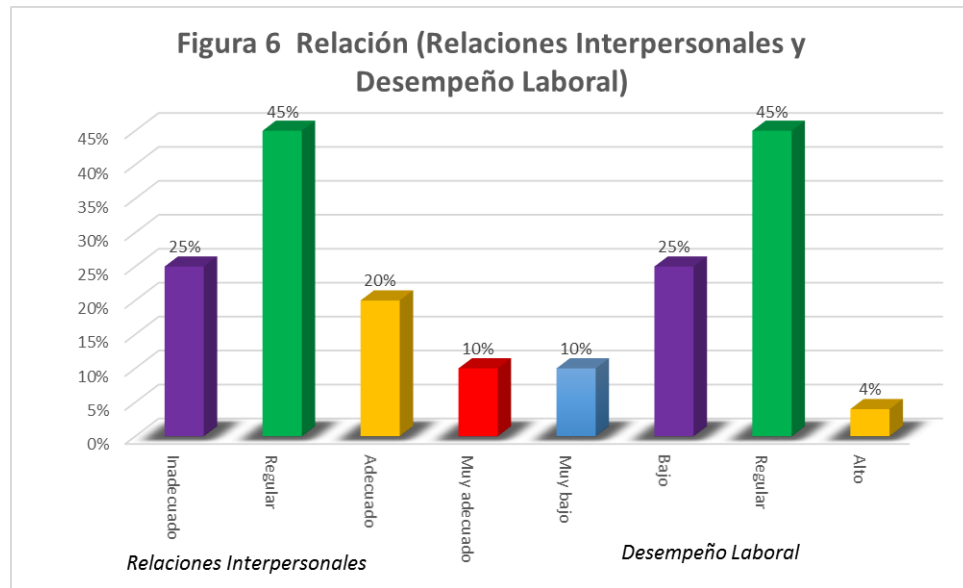
4.1.6 Relación existente entre las Relaciones Interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018

Tabla 19 - Tabla de contingencia (Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral)

		Desempeño Laboral					Total	
		Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto		
Relaciones	Inadecuado	Recuento	1	2	1	1	0	5
		% del Total	5.0 %	10.0%	15.0%	5.0%	0.0%	25.0%
	Regular	Recuento	0	2	6	1	0	9
		% del Total	0.0%	10.0%	30.0%	5.0%	0.0%	45.0%
Interpersonales	Adecuado	Recuento	0	0	2	2	0	4
		% del Total	0.0%	0.0%	10.0%	10.0%	0.0%	20.0%
	Muy adecuado	Recuento	1	1	0	0	0	2
		% del Total	5.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%
Total General			2	5	9	4	0	
			10.0%	25.0%	45.0%	20.0%	0.0%	100%

Fuente: Resultados de la Encuesta

Interpretación: En términos generales. Un 45% es decir 9 personas perciben que las relaciones interpersonales son regulares. Asimismo, hay 9 personas, es decir un 45%, presentan un nivel de desempeño "Regular", y el 25% presenta un bajo nivel de desempeño.



Fuente: tabla 19

Interpretación: Tras evaluación de las encuestas se obtuvo que la relación interpersonal entre los encuestados es regular en un 45%, debido a que la información en algunos casos demora en ser recibidos para su procesamiento, Asimismo, no existe una óptima comunicación entre los compañeros de las distintas áreas de la institución. Todo esto afecto ampliamente el desempeño laboral de los trabajadores ya que se observa un 45% regular en su desempeño laboral.

Tabla 20 Correlación (Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral)

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Relaciones Interpersonales	Correlación de Person	1	0.587
	Sig. (birateral)		0.001
	N	20	20
Desempeño Laboral	Correlación de Person	0.587	1
	Sig. (birateral)	0.001	
	N	20	20

Interpretación: En la Tabla 20, se demuestra que existe una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) $P < 0,05$ es decir "0,001; de la misma manera observamos que el R de Pearson muestra un valor

positivo y de 0,587, demostrando una correlación positiva, lo que nos lleva aceptar la relación entre el clima organizacional en base a su dimensión Comportamiento Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018

Cálculo del Coeficiente determinante:

X = Coeficiente Determínate, donde:

$$X = R^2$$

$$X = (0.587)^2$$

$$X = 0.3445$$

$$X = 34\%$$

Interpretación: Analizando lo expuesto se observa que la variable clima organizacional interviene en un 34% en el desempeño laboral, por lo tanto, podemos afirmar que existe otros factores que también son partícipes para que se desarrolle un desempeño de nivel regular por parte de los trabajadores.

42 Contrastación de Hipótesis

4.2.1 Para el cálculo del mismo se ha considerado el coeficiente de correlación de Pearson del objetivo general, asimismo es importante tomar en consideración lo siguiente:

	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	2.9000	2.5
Varianza	0.8316	0.5789474
Observaciones	20.0000	20
Coeficiente de correlación de Pearson	0.5310	
Diferencia hipotética de las medias	0.0000	
Grados de libertad	19.0000	
Estadístico t	2.1794	
P(T<=t) una cola	0.0210	
Valor crítico de t (una cola)	3.9624	
P(T<=t) dos colas	0.0421	
Valor crítico de t (dos colas)	2.0930	

Fuente: Elaboración propia

Se está trabajando con una muestra menor a 30, entonces usaremos la siguiente formula:

$$t_{\text{prueba}} = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n} + \frac{s_2^2}{n}}}$$

Donde:

$$\bar{x} = 2.9$$

$$\bar{x} = 2.5$$

$$s_1^2 = 0.83$$

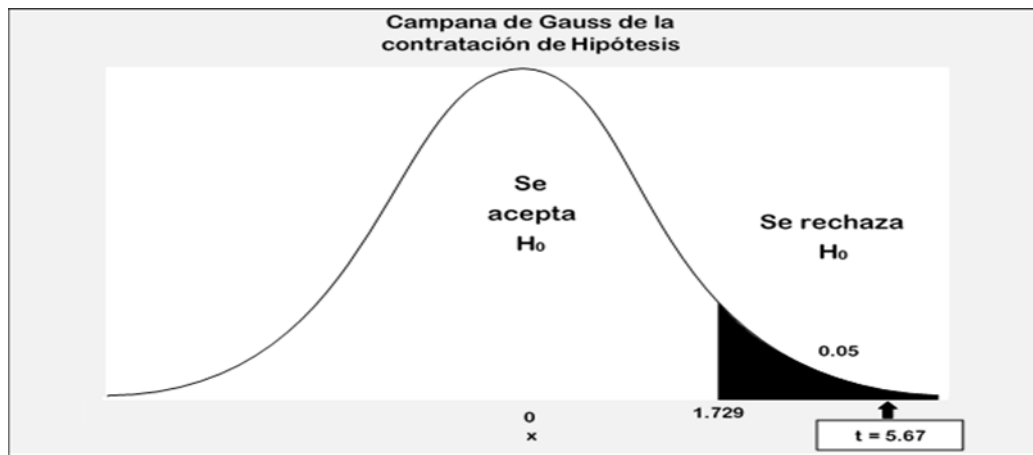
$$s_2^2 = 0.57$$

$$n = 20$$

entonces, $t = 5.67$

Tabla 16 Contratación de Hipotesis					
Variables	Grados de libertad	Nivel de confianza	T calcular	T tabular	Desición
(Clima Organizacional y Desempeño Laboral)	19	95%	5.67	1.725	Se rechaza H0 y se Acepta Hi

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

La figura 4, ratifica la existencia de una relación significativa y directa entre las variables, esto debido a que el T_c : 5.67 es mayor al T_t : 1.729 en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna de la investigación, es decir H_i : “Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia – Huánuco”.

43 Discusión de resultados

A partir de los hallazgos encontrados aceptamos la hipótesis alternativa general que establece que Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Sánchez (2016) en relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa n° 83006 del nivel primario “Andrés Avelino Cáceres” baños del inca – 2012 y Vargas (2017) en clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del per plan copesco de la ciudad del cusco, periodo 2014, quienes señalan que existe

relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, estos autores expresan que existe entre las variables una relación significativa y que está basada en la teoría científica donde se considera uno de los factores fundamentales en las organizaciones, el buen clima organizacional y por ende hay un buen desempeño; y se debe tener claro los objetivos de la Institución, el buen trato, y otras características para el logro de los objetivos que sustente la hipótesis planteada para la investigación desarrollada, ello es acorde con lo que en esta investigación se halla.

En lo que respecta la relación Desempeño laboral y Estructura organizacional, existe una relación de regular significancia y esto lo manifiesta el autor Moy (2015) en su investigación: “El liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa azucarera andahuasi – Huaura”, donde manifiesta que la estructura que tiene la Universidad está en un nivel medio bajo pues los porcentajes de desacuerdo son mayores que los de acuerdo, en el caso de los procedimientos los porcentajes revelan los colaboradores consideran que existe falta de organización y de planificación.

En lo que respecta la relación Desempeño laboral y relaciones interpersonales existe una correlación significativa positiva, lo que nos lleva aceptar la relación entre el clima organizacional en base a su dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018 del mismo modo Barra(2016) en su investigación “relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de los centros de salud de la ciudad de puno, julio – diciembre 2015”, manifiesta que el desempeño laboral según el indicador relaciones interpersonales, la mayoría de los colaboradores de los Centros de Salud demuestran un desempeño moderado de 54.8% en su institución, así mismo solo el 2.4% mostró un desempeño bueno. Por lo tanto, el desempeño laboral es la calificación a un trabajador comparando su desempeño, con las normas establecidas por lo tanto si existe una relación significativa.

En lo que respecta la relación Desempeño laboral y comportamiento organizacional existe una correlación, lo que nos lleva aceptar la relación entre el clima organizacional en base a su dimensión Comportamiento Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018 del mismo modo Llaiqui (2017) en su investigación “clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la corte superior de justicia de ucayali, 2015.”, manifiesta que el desempeño laboral según el indicador comportamiento organizacional muestra que según los resultados de la encuesta manifiestan estar totalmente en desacuerdo en que en el área donde laboran, dan incentivos que valoran el desempeño laboral para realizar las actividades de manera eficientes, representando al 57.3% del total; mientras que, sólo 7 encuestados se muestran indiferentes ante la interrogante, Ante el ítem: como trabajador de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, la institución tiene políticas que impulsan a lograr las metas institucionales y a desarrollarme de manera personal, por lo tanto diremos que el desempeño laboral tiene relación directa con el clima organizacional.

4.4 Aporte de la investigación

Considero que el aporte mediante el presente trabajo de investigación del Análisis de la Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Dirección Distrital De Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco 2018, que al no contar con un área de recursos humanos tiene el desafío de fijar de manera más efectiva en la administración su relación con un entorno adverso considerando cuatro procesos: organización, planificación, mejora y control. Si partimos de esta premisa se podrá incrementar la calidad del servicio y a su vez incrementara la satisfacción del usuario, por estas razones es responsabilidad de los trabajadores de la institución tener presente el que el servicio más la calidad nos dará como resultado la satisfacción.

Por otro lado, consideramos que los resultados de la presente investigación nos muestran que la atención al usuario y el servicio de la Dirección Distrital De Defensa Pública y Acceso a la Justicia, ha sido positiva, por lo que sugerimos como un aporte a la investigación es la implantación de un sistema de gestión de información, teniendo como base un modelo de gestión de la calidad del servicio, por lo tanto este aporte contribuirá a la mejora del ambiente laboral y esto conllevará a una mejora de desempeño laboral ya que por medio de esta investigación quedo demostrada que existe una relación significativa, y esto beneficiara a la institución.

CONCLUSIONES

- Se evidencio que existe una relación significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018, demostrando una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) $E_{s < 0,05}$; así mismo podemos observar que el R de Pearson muestra un valor positivo de 0,5309, evidenciando una correlación positiva y débil del 28%.
- Se definió la relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018, demostrando una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) $E_{s < 0,05}$; así mismo podemos observar que el R de Pearson muestra un valor positivo de 0,516, evidenciando una correlación positiva y débil del 25%.
- Se definió la relación significativa entre el Comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018, demostrando una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) $E_{s < 0,05}$; así mismo podemos observar que el R de Pearson muestra un valor positivo de 0,591, evidenciando una correlación positiva del 34%.
- Se definió la relación significativa entre las Relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018, demostrando una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) $E_{s < 0,05}$; así mismo podemos observar que el R de Pearson muestra un valor positivo de 0,587, evidenciando una correlación positiva del 34%.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

De acuerdo a las conclusiones de la investigación realizada se sugiere lo siguiente:

- Es recomendable para lograr un buen desempeño laboral de los trabajadores mantener un liderazgo efectivo, y hacer uso de estrategias específicas que apunten hacia un entorno productivo y promoviendo un buen clima laboral. Así, se podrá desarrollar y conseguir una institución exitosa basado en la creatividad y la innovación. Además, deben percibir una justa remuneración económica, para asegurar la sostenibilidad de la institución, por lo tanto, cada trabajador debe garantizar un ambiente laboral positivo para sus compañeros. Así se lograra el rendimiento y productividad de la Institución.
- Es recomendable considerar que la infraestructura no solo es un espacio físico donde los trabajadores desarrollan sus labores profesionales, sino por lo cual él involucra otros factores relacionados con el lugar donde trabajan, como el nivel de ruido, la calidad del aire, o otros beneficios agregados que pueda generar su labor, por lo que se sugiere diseñar e implementar áreas de trabajo acorde de las necesidades de la demanda laboral.
- Es recomendable que el trabajador tenga claro el concepto de comportamiento organizacional ya que las características de un trabajador de esta institución llevado a la excelencia en su desempeño, contribuye al éxito de la organización en la que esté trabajando. El trabajador debe estar capacitado y motivado a ir más allá de simplemente cumplir con las tareas asignadas, colaborando con otros compañeros, ofreciéndose voluntariamente en distintas tareas, innovando, incluso trabajando horas extra si fuera necesario, se sugiere elaborar con mucho cuidado, respetando la personalidad única de cada

trabajador, la noción de comportamiento organizacional basada en la idea donde el trabajador puede desarrollar su trabajo de manera tal que pueda cumplir con las expectativas que se tienen y lograr un desempeño exitoso.

- Es recomendable que la institución, fomente dentro de la institución programas de capacitación y de sensibilización donde abarque temas de relaciones interpersonales sensibilizando al trabajador sobre el comprender al compañero de trabajo, prestar la atención a las cosas pequeñas que en ocasiones son de gran valdes, que el trabajador sepa mantener sus compromisos, ser una persona íntegra, y especialmente el saber disculparse de una forma sincera, esto contribuirá a mejorar el clima laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Lester R. , Bittel. (2000). Organización y Administración de Empresas.
Barcelona: Centrum.
- Stephen P., Robbins. (1998). Comportamiento Organizacional. México:
Person Educación.
- Chiavenato, I. (2011). "Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones" (Novena ed.). México: Mc Graw Hill.
- Suarez, F. (1996). "La competitividad de las empresas". En: Paul, L.y Suarez, F. (Editores). La competitividad el gran desafío de las empresas chilenas. Santiago de Chile. Andros Productores Gráfica.
- Pedraza, Esperanza, Amaya, Glenys, Conde, M. (n.d.). Administracion de personal _ evaluación del desempeño laboral.
- Wayne, R. y Noe, R.(1997). Administración de recursos humanos. México. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Díaz, I. & Gaviria K. (2013) Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II-2 Tarapoto. (Tesis de titulación). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Perú.
- Fermin, P. (2015), Calidad de servicio en las instituciones públicas de Colombia. (1ed). Colombia: Pinterfull
- Pernía, K. Y Carrera, M. (2014). Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramatico. (1° Ed). Mexico: EAE
- Uribe J. (2014) "Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud, factores psicosociales", (1ª Ed), Publicado Editorial El Manual Moderno.
Recuperado de:

<https://books.google.com.pe/books?id=UuYhCQAAQBAJ&pg=PT68&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwikytuXrcjKAhWBVSKHYzrB9UQ6AEIKTAB#v=onepage&q&f=false>

Uzcategui, J. (2011), Recursos humanos. Gestión del talento humano. (2° Ed). México: Editorial McGraw-Hill

López (2017), “Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo sede central de SEDAPAR S.A. 2016”, Arequipa, Universidad Cesar Vallejo, tesis recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16339/L%20c3%b3pez_CCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez (2016) “RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 83006 DEL NIVEL PRIMARIO “ANDRÉS AVELINO CÁCERES” BAÑOS DEL INCA – 2012, Universidad Nacional de Cajamarca, tesis recuperado de: <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1272/RELACI%20ENTRE%20EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20EL%20DESEMPE%20LABORAL%20DE%20LOS%20DOCENTES%20DE%20LA%20INSTITUCI%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Llaihui (2017), “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI, 2015”, Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, tesis recuperado de: <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/3860/PMGP%2000025%20LL717.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vele (2017), “RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR ADVENTISTA DEL ECUADOR, 2016”, universidad peruana unión de lima, tesis recuperado de : <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1133>

Vargas (2017), "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL PER PLAN COPESCO DE LA CIUDAD DEL CUSCO, PERIODO 2014", universidad nacional de educación "Enrique Guzmán y Valle" de Cuzco, tesis recuperado de:
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1291/TM%20AD-Gp%203270%20V1%20-%20Vargas%20Camacho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Barra (2016), "RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD DE LA CIUDAD DE PUNO, JULIO – DICIEMBRE 2015", universidad Nacional del Altiplano, tesis recuperado de:
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9563/Tania_Laura_Barra_Quispe.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Monteza (2017), "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL RURAL DE PICOTA, 2016", universidad Cesar Vallejo, tesis recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/789/monteza_ia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Moy (2015), "EL LIDERAZGO GERENCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AZUCARERA ANDAHUASI – HUAURA", Universidad Nacional Hermilio Valdizan, tesis recuperado de:
<http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3159/EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20EN%20EL%20DESEMPE%20c3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20ADMINSTRATIVOS%20DE%20LA%20UNIVERSI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018?</p>	<p>Objetivo general: Identificar la relación entre clima Organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018.</p>	<p>Hipótesis General: “Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018”</p>	<p>Variable 1: Clima Organizacional</p>	<p>Estructura Organizacional</p>	<p>* Tamaño *Estilo de Dirección *Estructura Formal</p>
<p>Problemas específicos: *¿Existe relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018? *¿Existe relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018? *¿Existe relación entre las relaciones Interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018?</p>	<p>Objetivos específicos: *Definir la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018. *Definir la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018. *Definir la relación entre las relaciones Interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018</p>	<p>Hipótesis Especifica : *Existe relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018. *Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018. *Existe relación significativa entre las relaciones Interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018.</p>		<p>Variable 2: Desempeño Laboral</p>	<p>Comportamiento Organizacional</p>
				<p>Relaciones Interpersonales</p>	<p>*Comunicación *Compañerismo Conflictos interpersonales</p>
				<p>Funciones</p>	<p>* Conocimiento del trabajo *Capacidad de análisis</p>
				<p>Comportamiento</p>	<p>*Habilidades *Actitudes *Satisfacción</p>
				<p>Rendimiento</p>	<p>*Resolución de problemas *Ausentismo *Compromiso *Trabajo en Equipo</p>

ANEXO 02**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

YO, Javier Hugo Rodriguez Gonzalez con Número de DNI 22520755 Domiciliado en la Urbanización Progresiva Santa María Mz LL Lote 32, investigador Responsable de la Tesis titulada como “Análisis de la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco 2018”. La elaboración de este estudio fue estrictamente voluntaria sin ningún coacciona miento de familiares ni de terceras personas, cuyo objetivo de la investigación fue determinar la existencia de relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco 2018, que se elaboró de acuerdo al Reglamento de Grados de Magister proporcionado por la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán y me someto a cualquier tipo observación.

ANEXO 03

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Cuestionario para evaluar el Clima Organizacional

Nunca = Muy inadecuado 1
 Casi nunca = Inadecuado 2
 A veces = Regular 3
 Casi siempre = Adecuado 4
 Siempre = Muy Adecuado 5

DIMENSIÓN: ESTRUCTURA						
N°	Tamaño	1	2	3	4	5
1	Cuenta con espacio suficiente y cómodo para hacer su trabajo en forma adecuada					
2	Se siente satisfecho en el ambiente donde trabaja.					
3	Su ambiente de trabajo está libre de hostilidad.					
N°	Estilo de Dirección					
4	El jefe impone las reglas escuchando las opiniones de los demás trabajadores					
5	El jefe escucha las opiniones de los trabajadores antes de tomar una decisión					
6	El jefe es tolerante y un buen comunicador, que brinda confianza a sus trabajadores.					
N°	Estructura formal	1	2	3	4	5
7	Existe una clara visión de las funciones que debe realizar.					
8	Existe un organigrama que permite distinguir las funciones de los trabajadores.					
9	Existe una jerarquía organizacional que permite identificar el puesto de trabajo de cada uno de los colaboradores, objeto en estudio					

DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL						
N°	Productividad	1	2	3	4	5
10	Los trabajadores aportan en el proceso de planificación y organización en las áreas de trabajo que desempeñan					
11	Los trabajadores aportan ideas para mejorar sus trabajos y así generar más productividad					
12	Los trabajadores se alientan a buscar nuevas formas de resolver los problemas que puede existir dentro de las actividades para mejorar la productividad					
N°	Tensiones y estrés	1	2	3	4	5
13	La presión que tienen los trabajadores para la ejecución de sus actividades es recompensada por parte de su jefe inmediato.					
14	Los trabajadores tienen el tiempo suficiente para poder terminar con el trabajo encomendado					
15	El jefe o compañeros de trabajo reconocen y valoran el esfuerzo de sus logros obtenidos.					
N°	Aptitudes y actitudes	1	2	3	4	5
16	Los trabajadores se encuentran en la capacidad para realizar cualquier trabajo encomendado.					
17	Los trabajadores son competitivos en las diferentes actividades o labores que realizan					
18	Los trabajos realizados contribuyeron al logro de los objetivos de la institución.					

N°	Ausentismo	1	2	3	4	5
19	Los problemas con respecto al ausentismo del trabajador son comprendidos por el jefe inmediato.					
20	Los problemas con el avance de los trabajos a realizar ocasionados por el ausentismo de los trabajadores son comprendidos por el jefe inmediato.					
21	El jefe utiliza medidas o reglas que ayudan al trabajador a evitar problemas con respecto a la ausencia de su trabajo.					
N°	Motivaciones	1	2	3	4	5
22	Las condiciones de trabajo son buenas que permite con el desarrollo de las actividades.					
23	Los jefes reconocen los trabajos valiosos de los trabajadores.					
24	Existen normas y valores que favorecen en la organización del trabajo					
N°	Expectativas	1	2	3	4	5
25	Hay suficientes oportunidades de carrera y mejoramiento profesional en la sede judicial, objeto en estudio.					
26	Tienes mejores oportunidades de obtener nuevos conocimientos y habilidades.					
27	Los programas de entrenamiento y desarrollo disponibles en la sede judicial son efectivos					

DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES						
N°	Comunicación	1	2	3	4	5
28	Recibe en forma oportuna la información que requiere para la ejecución de su trabajo.					
29	Están establecidos los canales de comunicación entre los jefes y subordinados de las diferentes áreas de la institución.					
30	Existe una buena comunicación entre los compañeros de la institución.					
N°	Compañerismo	1	2	3	4	5
31	Con que frecuencia sus compañeros de trabajo se muestran colaboradores con sus compañeros que recién ingresan a laborar.					
32	Con que frecuencia dentro de la sede se premian los logros alcanzados por los trabajadores de una misma área de trabajo.					
33	Con que frecuencia se realizan actividades de proyección social con todos los trabajadores judiciales.					
N°	Conflicto interpersonales o interdepartamentales	1	2	3	4	5
34	Los conflictos existentes entre las diferentes áreas o departamentos de la institución son evitados por los jefes de área.					
35	Existe cooperación y el apoyo entre los servidores de las diferentes áreas o departamentos de la institución, objeto en investigación.					
36	Utilizan y analizan métodos sistemáticos para encontrar las soluciones a los diferentes problemas que pueden existir dentro de la institución.					

Cuestionario para evaluar el Desempeño Laboral

Nunca = Muy inadecuado 1
 Casi nunca = Inadecuado 2
 A veces = Regular 3
 Casi siempre = Adecuado 4
 Siempre = Muy Adecuado 5

DIMENSIÓN: Funciones						
N°	Conocimiento del trabajo	1	2	3	4	5
1	El personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco, tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar.					
2	El personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco, se rige a las normas y especificaciones del trabajo.					
3	El personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco, cuenta con autonomía para la toma de decisiones.					
4	El personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco, conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo.					
N°	Capacidad de análisis	1	2	3	4	5
5	El personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco, cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente.					
6	El colaborador se comunica en tiempos oportunos con su jefe inmediato.					
7	El personal es confiable para manejar información confidencial.					
8	Constantemente el personal brinda aporte importante para el desarrollo del trabajo.					

DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO						
N°	Habilidades	1	2	3	4	5
9	El colaborador cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima.					
10	Las destrezas en el puesto del colaborador se diferencian del resto.					
11	El personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco, es eficiente en el desarrollo de sus funciones.					
12	Constantemente el colaborador compite con sus compañeros para optimizar el tiempo.					
N°	Actitud	1	2	3	4	5
13	El personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco, se muestra empático con las recomendaciones que el jefe le comenta					
14	El personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco, sigue las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento.					
15	El colaborador tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo.					
16	El colaborador evita conflictos entre compañeros.					
N°	Satisfacción	1	2	3	4	5
17	El personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco, está satisfecho con sus acciones a desarrollar en el puesto.					
18	El personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco, está satisfecho con las responsabilidades en su puesto.					
19	El colaborador está contento con el salario obtenido					
20	Se mantiene un ambiente saludable entre compañeros en cuanto al salario alcanzado.					

DIMENSIÓN: RENDIMIENTO						
N°	Resolución de problemas	1	2	3	4	5
21	El colaborador tiene la capacidad para dar solución a un problema existente.					
22	El personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco, soluciona conflictos de manera rápida y oportuna.					
23	El personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco, mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros.					
24	El personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco, plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.					
N°	Ausentismo	1	2	3	4	5
25	El personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco, constantemente llega tarde a su centro de labor					
26	El colaborador no presenta a tiempo sus informes de avance.					
27	El colaborador justifica sus constantes retrasos a su centro de trabajo.					
28	Se cuenta con el personal para la toma de decisiones dentro del área.					
N°	Compromiso	1	2	3	4	5
29	Considero que el personal se siente identificado con la organización.					
30	El personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco, se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades.					
31	El personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco, no tiene registro de salidas antes del horario establecido.					
32	El personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco, constantemente muestra su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el trabajo.					
N°	Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
33	El personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco, no tiene dificultades para trabajar en equipo.					
34	El colaborador muestra su liderazgo en el desarrollo de sus actividades.					
35	Considero que el colaborador propone estrategias para alcanzar los objetivos en un menor tiempo.					
36	El resultado alcanzado por el colaborador es más eficiente cuando trabajan en conjunto.					

ANEXO 04: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
HUÁNUCO - PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del Experto: Innes Jesus Tolentino Especialidad: Dr. en Gestión Empresarial

"Calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
ESTRUCTURA	Tamaño	3	4	3	4
	Estilo de Dirección	3	4	3	4
	Estructura Formal	4	3	3	4
	Productividad	3	3	3	3
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Tensiones y estrés	4	3	4	3
	Aptitudes y actitudes	3	4	4	3
	Ausentismo	3	4	4	4
	Motivaciones	3	4	3	3
	Expectativas	3	3	4	4
	Comunicación	4	4	4	4
RELACIONES INTERPERSONALES	Compañerismo	4	3	3	3
	Conflicto interpersonales o interdepartamentales	3	3	4	3

¿ Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: Aprobado

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y Sello del Juez

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

HUÁNUCO - PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del Experto: Irves Jesus Tolentino

Especialidad: Dr. En Gestión Empresarial

"Calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
FUNCIONES	Conocimiento del trabajo	4	3	4	4
	Capacidad de análisis	3	3	3	4
COMPORTAMIENTO LABORAL	Habilidades	4	3	3	3
	Actitud	3	4	4	4
	Satisfacción	3	4	4	3
	Resolución de problemas	4	3	4	4
DESEMPEÑO	Ausentismo	3	3	3	4
	Compromiso	4	4	3	3
	Trabajo en Equipo	3	3	4	4

¿ Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

OPINIÓN DEL EXPERTO: Aprobado

El Instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


Firma y Sello del Juez

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del Experto: Flores Vidal, Jimmy Especialidad: Mg. Gestión Tecnológica Empresarial.

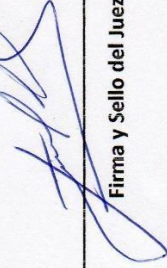
"Calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
ESTRUCTURA	Tamaño	3	3	4	4
	Estilo de Dirección	4	1	4	3
	Estructura Formal	4	3	4	3
	Productividad	3	4	4	3
	Tensiones y estrés	4	4	4	4
APORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Aptitudes y actitudes	3	3	4	4
	Ausentismo	3	4	4	4
	Motivaciones	3	3	4	3
	Expectativas	3	4	4	3
	Comunicación	4	4	3	4
RELACIONES INTERPERSONALES	Compañerismo	4	3	3	4
	Conflicto interpersonales o interdepartamentales	4	4	3	3

¿ Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta?

N DEL EXPERTO: Aprobado

El Instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


Firma y Sello del Juez

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL TROPICALEZ

HUÁNUCO - PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del Experto: Flore Vidal, Jimmy Especialidad: Ing. Gestión Tecnológica Espora

"Calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
FUNCIONES	Conocimiento del trabajo	4	4	4	3
	Capacidad de análisis	4	4	4	3
DESEMPEÑO LABORAL	Habilidades	3	3	4	3
	Actitud	3	3	4	4
	Satisfacción	4	3	4	4
	Resolución de problemas	3	3	4	4
DESEMPEÑO	Ausentismo	3	3	4	4
	Compromiso	4	4	4	3
	Trabajo en Equipo	4	4	4	3

¿ Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

Nombre del Experto: Flore Vidal

El Instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()

Firma y Sello del Juez

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Vombre del Experto: Cerardo Coray Robles Especialidad: Dr. Gestión Empresarial.

"Calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
ESTRUCTURA	Tamaño	3	4	3	4
	Estilo de Dirección	3	4	3	4
	Estructura Formal	4	3	3	4
	Productividad	3	3	3	3
	Tensiones y estrés	4	3	4	3
APORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Aptitudes y actitudes	3	4	4	3
	Ausentismo	3	4	4	4
	Motivaciones	3	4	3	3
	Expectativas	2	3	4	3
	Comunicación	4	4	4	4
RELACIONES INTERPERSONALES	Compañerismo	4	3	3	4
	Conflicto interpersonales o interdepartamentales	3	3	4	3

¿ Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

El Instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

N DEL EXPERTO: Aprobado

h.
Firma y Sello del Juez

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL TAMBORA
 HUÁNUCO - PERÚ
 ESCUELA DE POSGRADO
 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del Experto: Dr. Gerardo Caray Robles. Especialidad: Dr. Gestión Empresarial

"Calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
FUNCIONES	Conocimiento del trabajo	4	3	4	4
	Capacidad de análisis	3	3	3	4
DESEMPEÑO LABORAL	Habilidades	4	3	3	3
	Actitud	3	4	4	4
	Satisfacción	3	4	4	3
	Resolución de problemas	4	3	4	4
DESEMPEÑO	Ausentismo	3	3	3	4
	Compromiso	4	4	3	3
	Trabajo en Equipo	3	3	4	4

¿ Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

OPINIÓN DEL EXPERTO: Aprobado

El Instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

[Firma]
 Firma y Sello del Juez

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del Experto: VARGAS RONCAL, ROSARIO Especialidad: DR. EN GESTIÓN EMPRESARIAL

"Calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
ESTRUCTURA	Tamaño	4	4	4	3
	Estilo de Dirección	4	4	4	4
	Estructura Formal	3	4	4	3
	Productividad	3	4	3	4
	Tensiones y estrés	4	3	4	3
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Aptitudes y actitudes	3	3	4	4
	Ausentismo	4	3	4	4
	Motivaciones	3	4	3	4
	Expectativas	4	4	4	3
	Comunicación	3	3	4	4
RELACIONES INTERPERSONALES	Compañerismo	3	4	4	4
	Conflicto interpersonales o interdepartamentales	3	3	4	4

¿ Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

N DEL EXPERTO: APROBADO

El Instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y Sello del Juez

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL TAMBORA
 HUÁNUCO - PERÚ
 ESCUELA DE POSGRADO
 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del Experto: VARGAS RONCAL, ROSARIO Especialidad: DE. EN GESTIÓN EMPRESARIAL

"Calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
FUNCIONES	Conocimiento del trabajo	2	3	4	4
	Capacidad de análisis	3	3	4	3
DESEMPEÑO LABORAL	Habilidades	4	4	4	3
	Actitud	4	3	4	3
	Satisfacción	3	4	4	3
	Resolución de problemas	4	4	3	3
DESEMPEÑO	Ausentismo	4	4	4	3
	Compromiso	3	4	4	3
	Trabajo en Equipo	4	4	4	3

¿ Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

OPINIÓN DEL EXPERTO: APROBADO

El Instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y Sello del Juez

NOTA BIOGRAFICA

Javier Hugo Rodriguez Gonzalez, nació el 11 de mayo de 1977 en la ciudad de Huaraz - Ancash, realizó sus estudios primarios, en el colegio Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús de la ciudad de Huaraz, nivel secundario en el colegio seminario San Luis Gonzaga de la Ciudad de Huánuco – posterior al termino ingreso a la Universidad de Huánuco estudiando la carrera de Ingeniería de Sistemas e Informática, concluido su carrera y al inicio del nuevo milenio postuló a la UNHEVAL para la maestría en Gestión y Negocios con mención en Gerencia Pública en la ciudad de Huánuco.

Docente Universitario – Universidad Nacional Hermilio Valdizan - Universidad de Huánuco.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMELINDO VALDIZÁN

Huánuco - Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso - Cayhuayna
Teléfono 514760 - Pág. Web: www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Aula 204 de la Escuela de Posgrado, siendo las **13:00h**, del día martes **10 DE DICIEMBRE DE 2019** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Amancio Rodolfo VALDIVIESO ECHEVARRIA	Presidente
Dr. Eduardo Anatolio MELGAREJO LEANDRO	Secretario
Dr. Erasmo Alejandro FERNANDEZ SIXTO	Vocal

Asesor de tesis: Dr. Ido LUGO VILLEGAS (Resolución N° 03294-2018-UNHEVAL/EPG-D).

El aspirante al Grado de Maestro en Gerencia Pública, Don, Javier Hugo RODRIGUEZ GONZALEZ.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulada: **"ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL DE DEFENSA PÚBLICA Y ACCESO A JUSTICIA - HUÁNUCO 2018"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:


- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de dieciséis (16)
Equivalente a muy bueno, por lo que se declara aprobado
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 14:30 horas de 10 de diciembre de 2019.



 PRESIDENTE
 DNI N° 22428967



 SECRETARIO
 DNI N° 22481180



 VOCAL
 DNI N° 22418852

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 01318-2019-UNHEVAL/EPG)

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos del autor de la tesis)

Apellidos y Nombres: Rodriguez Gonzalez, Javier Hugo

DNI: 22520755 Correo electrónico: jh03297@gmail.com

Teléfonos Casa 062-620580 Celular 962939944 Oficina _____

2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

Posgrado	
Maestría:	<u>Gestión y Negocios</u>
Mención:	<u>Gerencia Pública</u>

Grado Académico obtenido:

Maestro

Título de la tesis:

Análisis de la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Digital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco 2018.

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción de Acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquiera tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

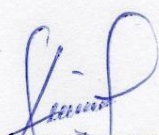
En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

1 año 2 años 3 años 4 años

Después del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha de firma: 30/12/2019


Firma del autor