

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA
DIRECCIÓN GENERAL PNP DEL MINISTERIO DEL INTERIOR”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
GERENCIA PÚBLICA**

TESISTA: HÉCTOR FREDDY RODRÍGUEZ LÓPEZ

ASESORA: Dra. NANCY VERAMENDI VILLAVICENCIOS

HUÁNUCO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mi querida madre, a mi esposa, mis hijos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la vida, a mi querida madre, a mi esposa, mis hijos por su apoyo incondicional; a mis profesores por su sabiduría y paciencia.

Gracias.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados. **Métodos:** Se llevó a cabo un estudio correlacional con 110 trabajadores administrativos de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior, durante el periodo 2019. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario para obtener la información con la que se realizó el análisis estadístico. En el análisis inferencial se utilizó la Prueba de Correlaciones de r de Pearson. **Resultados:** El 63,6% (70 trabajadores) clima organizacional regular y el 60,9% (67 trabajadores) mostraron desempeño laboral de nivel medio. Por otro lado, el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral con $p \leq 0,000$ y el desempeño laboral se relaciona significativamente con el clima organizacional en las dimensiones Objetivos ($p \leq 0,000$), Cooperación ($p \leq 0,000$), Liderazgo ($p \leq 0,000$), Toma de decisiones ($p \leq 0,000$), Relaciones interpersonales ($p \leq 0,000$), Motivación ($p \leq 0,000$) y Control ($p \leq 0,000$). **Conclusiones:** El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, liderazgo, empleados.

ABSTRACT

OBJECTIVE: To determine the relationship between organizational climate and employee performance. **METHODS:** A correlational study was carried out with 110 administrative workers of the PNP General Directorate of the Ministry of Interior, during the 2019 period. The data collection technique was the survey and the instrument the questionnaire to obtain the information with which the statistic analysis. In the inferential analysis, the Pearson's r Correlation Test was used. **RESULTS:** 63.6% (70 workers) regular organizational climate and 60.9% (67 workers) showed mid-level work performance. On the other hand, the organizational climate is significantly related to the work performance with $p \leq 0,000$ and the work performance is significantly related to the organizational climate in the dimensions Objectives ($p \leq 0,000$), Cooperation ($p \leq 0,000$), Leadership ($p \leq 0,000$), Decision making ($p \leq 0,000$), Interpersonal relationships ($p \leq 0,000$), Motivation ($p \leq 0,000$) and Control ($p \leq 0,000$). **CONCLUSIONS:** The organizational climate is significantly related to the work performance of the employees of the administration of the PNP General Directorate of the Ministry of Interior.

Keywords: *organizational climate, work performance, leadership, employees.*

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
LISTA DE TABLAS	viii
CAPÍTULO I	1
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Fundamentación del problema de investigación	1
1.2. Justificación	3
1.3. Importancia o propósito	4
1.4. Limitaciones	4
1.5. Formulación del problema de investigación general y específicos	5
1.6. Formulación del objetivo general y específicos	6
1.7. Formulación de hipótesis general y específicas	6
1.8. Variables	7
1.9. Operacionalización de variables	8
1.10. Definición de términos operacionales	9
CAPÍTULO II	10
MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes	10
2.2. Bases teóricas	14
2.3. Bases conceptuales	19
CAPÍTULO III	23
METODOLOGÍA	23
3.1. Ámbito	23

3.2. Población	23
3.3. Muestra	23
3.4. Nivel y tipo de estudio	24
3.5. Diseño de investigación	25
3.6. Técnicas e instrumentos	25
3.7. Validación y confiabilidad del instrumento	25
3.8. Procedimiento	26
3.9. Tabulación	26
CAPITULO IV	27
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	27
4.1. Análisis descriptivo	27
4.3. Discusión de resultados	48
4.4. Aportes de la investigación	54
CONCLUSIONES	56
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXOS	64

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Clima organizacional en la dimensión objetivos de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	27
Tabla 2. Clima organizacional en la dimensión cooperación de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	28
Tabla 3. Clima organizacional en la dimensión liderazgo de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	29
Tabla 4. Clima organizacional en la dimensión toma de decisiones de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	30
Tabla 5. Clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	31
Tabla 6. Clima organizacional en la dimensión motivación de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	32
Tabla 7. Clima organizacional en la dimensión control de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	33
Tabla 8. Clima organizacional de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	34
Tabla 9. Desempeño laboral en la dimensión disponibilidad a colaborar y ayudar de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	35
Tabla 10. Desempeño laboral en la dimensión competencia de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	36
Tabla 11. Desempeño laboral en la dimensión productividad de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	37

Tabla 12. Desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	38
Tabla 13. Relación entre el clima organizacional en la dimensión objetivos y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	39
Tabla 14. Relación entre el clima organizacional en la dimensión cooperación y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	40
Tabla 15. L Relación entre el clima organizacional en la dimensión liderazgo y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	41
Tabla 16. Relación entre el clima organizacional en la dimensión toma de decisiones y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	42
Tabla 17. Relación entre el clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	44
Tabla 18. Relación entre el clima organizacional en la dimensión motivación y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	45
Tabla 19. Relación entre el clima organizacional en la dimensión control y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	46
Tabla 20. Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	47

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Porcentaje de empleados según clima organizacional en la dimensión objetivos de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	27
Gráfico 2. Porcentaje de empleados según clima organizacional en la dimensión cooperación de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	28
Gráfico 3. Porcentaje de empleados según clima organizacional en la dimensión liderazgo de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	29
Gráfico 4. Porcentaje de empleados según clima organizacional en la dimensión toma de decisiones de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	30
Gráfico 5. Porcentaje de empleados según clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	31
Gráfico 6. Porcentaje de empleados según clima organizacional en la dimensión motivación de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	32
Gráfico 7. Porcentaje de empleados según clima organizacional en la dimensión control de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	33
Gráfico 8. Porcentaje de empleados según clima organizacional de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo - junio 2019	34
Gráfico 9. Porcentaje de empleados según desempeño laboral en la dimensión disponibilidad a colaborar y ayudar de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	35
Gráfico 10. Porcentaje de empleados según desempeño laboral en la dimensión competencia de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	36

Gráfico 11. Porcentaje de empleados según desempeño laboral en la dimensión productividad de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	37
Gráfico 12. Porcentaje de empleados según desempeño laboral de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo - junio 2019	38
Gráfico 13. Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión objetivos y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo - junio 2019	39
Gráfico 14. Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión cooperación y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo - junio 2019	40
Gráfico 15. Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión liderazgo y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo - junio 2019	41
Gráfico 16. Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión toma de decisiones y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	42
Gráfico 17. Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019	44
Gráfico 18. Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión motivación y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo - junio 2019	45
Gráfico 19. Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión control y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo - junio 2019	46

Gráfico 20. Dispersión de puntos entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es un elemento fundamental para toda institución ya que permite que los trabajadores se vean más motivados en su área de trabajo, realizar mejor sus funciones, tener un buen desempeño y poder alcanzar los objetivos y metas establecidos por la organización, como también, prestar un servicio de calidad. Con todo esto existen instituciones que presentan fallas en este sentido, es decir, no cuentan con un clima organizacional adecuado para llevar a cabo sus actividades y tareas con la mayor fluidez posible, sin tener en cuenta la comunicación con los empleados, con fallas en el liderazgo, falta de comunicación del encargado y empleados. Todas estas deficiencias crean un clima organizacional negativo que incide directamente en el desempeño.

Esto se aprecia en cualquier institución, ya que en la mayoría existen este tipo de deficiencias, y que son observadas porque usualmente no se aplican las gestiones necesarias de parte de los encargados. En esta investigación se abordó la influencia que tiene el clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior, para comprobar las limitantes que influyen en el desempeño del personal administrativo de la institución. En el estudio se describen los problemas que se relacionan con el clima organizacional en la institución y cuál es incide en la ejecución de labores.

Para la mejor comprensión, la investigación se ha dividido en los siguientes capítulos:

Capítulo 1, abarcó la descripción del problema de investigación a partir de la fundamentación del problema de investigación, la justificación del estudio, importancia, limitaciones, formulación de problemas, objetivos e hipótesis generales y específicos, variables y sus operacionalizaciones, culminando con la definición de términos operacionales.

Capítulo 2, comprendió los antecedentes o trabajos previos, bases teóricas, legales y conceptuales.

Capítulo 3, incluyó el método de estudio, el ámbito, población, muestra, nivel y tipo de estudio, diseño de investigación, técnicas e instrumentos de

recolección de datos, validación y confiabilidad del estudio, procedimientos y por último plan de acción y análisis de datos.

Capítulo 4, abarcó el análisis descriptivo e inferencial, discusión de resultados y aportes de la investigación.

Por último, se incluyeron las conclusiones, recomendaciones, referencias, bibliográficas utilizadas, y anexos.

CAPÍTULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema de investigación

La gestión de los Recursos Humanos, en la actualidad, tiene gran importancia para las empresas, así como para las instituciones públicas, ya que es un área que contribuye a la optimización de la competitividad. Cuando se trata de la influencia que ejerce el clima organizacional en las organizaciones, se deben tener en consideración tanto los efectos del clima sobre el comportamiento de los empleados, como en el desempeño laboral. El clima organizacional resulta fundamental para las instituciones competitivas que quieren alcanzar un mejor nivel de productividad y mejorar los servicios que ofrecen, aplicando tácticas internas (Calcina, 2014, p. 23).

Cuando se hace un análisis del clima organizacional se pueden identificar los aspectos que podrían estar ejerciendo una influencia considerable en el ambiente laboral. De manera objetiva, hace referencia a la estructura física de la organización, mientras que la parte subjetiva son las percepciones que tienen los empleados en del entorno en el que trabajan. Los comportamientos de los trabajadores se ven influenciados por las percepciones que estos tienen sobre el trabajo, el entorno físico, las relaciones interpersonales y las distintas regulaciones formales que forman parte del trabajo (Fernández, 2004, p. 45).

El desempeño laboral se entiende como la forma en la que los integrantes de las organizaciones laboran eficientemente para lograr los objetivos, lo que requiere que sean combinados comportamientos y resultados para conservar los estándares de la tarea que se realiza. Los aspectos del desempeño laboral se relacionan con las competencias laborales, la puntualidad y la asistencia, así como con las políticas y las estrategias orientadas a lograr metas comunes (Borzellino, Mirabal & Barrios, 2015, p. 11).

En el caso de Chile, el clima organizacional de las empresas del sector salud se ha visto amenazado porque este es un sector que se considera uno de los más complicados a nivel nacional, debido a que el país atraviesa un proceso de envejecimiento continuo donde los individuos son cada vez más

longevos, y la creciente demanda de los derechos por parte de los ciudadanos representa un desafío para la capacidad del sistema de salud, lo que perjudica las relaciones interpersonales y las actitudes de los trabajadores con respecto a sus responsabilidades laborales, por lo que los efectos del clima organizacional influyen en la calidad de la atención que se brinda en los hospitales de alta complejidad (Bustamante, Grandón & Lapo, 2015, p. 433).

En México, el clima organizacional del Instituto Tecnológico de Toluca, se ha visto perjudicado por diversas razones, entre ellas se encuentra el hecho de que los trabajadores de la institución permanecen en ésta únicamente el tiempo requerido para no obtener sanciones administrativas y el nivel de convivencia en la organización disminuye progresivamente, lo que no beneficia al ámbito académico y perjudica el compromiso de los empleados, también se presenta una falta de puntualidad, confianza y lealtad entre los trabajadores y los directivos, ausentismo y deficiencias en las comunicaciones; la causa de todas estas deficiencias se puede encontrar en un clima organizacional negativo (Vásquez y Guadarrama, 2001, p. 110).

Los elevados niveles de estrés laboral en los trabajadores de la empresa venezolana prestadora de servicios de vigilancia VADECOL, sumado a la ausencia de una estructura organizacional que pueda representar la manera de administrar el recurso humano, y otros aspectos que pueden estar influenciando en la capacidad de la empresa para adaptarse a los retos del entorno como la toma de decisiones centralizadas y el pésimo sistema de remuneración de los empleados, todo esto en un entorno cargado de incertidumbre y malentendidos, puede estar creando un clima organizacional desfavorable. Por lo que la directiva debe poner interés en mejorar el clima organizacional para poder modificar y reorganizar la empresa (Quintero, Africano & Faría, 2008, p. 38).

En las entidades públicas del Perú, el concepto de clima organizacional no es algo novedoso, sin embargo, no resulta tan relevante como debería, para ser aplicado como un instrumento de indicadores de la gestión pública. Actualmente es sabido que varias instituciones públicas llevan a cabo la medición del clima organizacional, entre las cuales se encuentra el Ministerio de Salud e Indecopi, de acuerdo a la disponibilidad de su presupuesto.

Diversas investigaciones indican que los empleados que se encuentran en condiciones inapropiadas de trabajo, como lo son los empleos inestables, sueldos y beneficios insuficientes y condiciones de salud y seguridad deficientes, se encuentran frustrados e insatisfechos por el nivel bajo de desempeño y productividad laboral, lo que da como consecuencia un inferior nivel de calidad de los servicios (Charry, 2018, p. 29).

Este es el caso de los trabajadores de la administración de la Dirección General de PNP del Ministerio del Interior, donde se presentan inconvenientes por diversos factores en el entorno laboral, a nivel personal e interpersonal, esto afecta de manera negativa al desempeño de los trabajadores, los cuales no están satisfechos con el clima organizacional de la institución; no se promueve la motivación ni las recompensas por el desempeño adecuado o por el esfuerzo extra para llevar a cabo las labores, existen sobre carga laboral, deficiencias en la infraestructura del área que limita el buen desempeño, poca interacción entre las áreas de trabajo para la resolución de las actividades, no hay buena comunicación entre el personal; ello genera un bajo desempeño laboral. Por lo que esta investigación es planteada para identificar el vínculo que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior, con el propósito de obtener la información necesaria para que la gerencia tome las decisiones correctas que permitan favorecer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores.

1.2. Justificación

Teórica: El hecho de realizar esta investigación resultó conveniente ya que permitió identificar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Práctica: llegar a concluir cuáles son los procedimientos apropiados para conseguir un desempeño laboral impecable, fundamentado en un clima organizacional óptimo.

Metodológica: La investigación pretendió evidenciar la importancia de mantener un clima organizacional positivo mediante el uso riguroso de la metodología científica.

Social: permitió el beneficio de la población en general, ya que éste tuvo repercusiones significativas en el desempeño laboral de los empleados de las organizaciones que existen en el país.

De igual forma, los resultados de la investigación contribuyeron a que los servidores públicos puedan identificar cuáles son los factores de riesgo que inciden en el correcto desempeño de las tareas que ejercen, para retomar el control y en lo posible, erradicar los inconvenientes.

1.3. Importancia o propósito

Con la llegada de más y nuevos requerimientos por parte de la sociedad, las estrategias de las organizaciones se encuentran en un proceso de evolución constante, en el que son perfeccionadas progresivamente, adoptando rápidamente las nuevas estrategias. Desde este enfoque, comprender la manera en la que el clima organizacional puede representar un apoyo o un defecto es fundamental si lo que se quiere es que las organizaciones funcionen apropiadamente. Para conseguir un buen desempeño laboral, el clima organizacional es un factor clave, ya que este influye en la forma en la que la organización lleva a cabo sus procesos. En este sentido, la presente investigación resulta importante ya que provee información para la comprensión y esclarecimiento del clima organizacional de una institución pública, con la que se podrá establecer la forma en la que se comportan los trabajadores, como se relacionan entre ellos, como se ven influenciados por las tareas que realizan y como son coordinadas las metas de la organización.

1.4. Limitaciones

Esta investigación se enfoca en los trabajadores de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior, por lo que se tuvo en cuenta que el clima organizacional no es el mismo para todos en una misma institución, ya que la percepción de los individuos varía de manera radical en las distintas partes de la organización, esto es porque las percepciones son compartidas únicamente en grupos pequeños, y no representan al clima organizacional en su totalidad. En este sentido, el clima que fue percibido por un grupo de trabajadores en un departamento puede ser distinto al que

perciben otros trabajadores de un departamento o unidad diferente. El hecho de que las conclusiones del estudio de un departamento no se puedan aplicar a toda la organización representa una limitación, además, solo se tendrán en consideración los aspectos del clima organizacional que se relacionen con el desempeño laboral, y el tiempo del que disponen los trabajadores para participar en el estudio también se debe tener presente.

1.5. Formulación del problema de investigación general y específicos

Problema general

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior?

Problemas específicos

¿Existe relación entre los objetivos y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior?

¿Existe relación entre la cooperación y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior?

¿Existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior?

¿Existe relación entre la toma de decisiones y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior?

¿Existe relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior?

¿Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior?

¿Existe relación entre el control y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior?

1.6. Formulación del objetivo general y específicos

Objetivo general

- Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior

Objetivos específicos

- Establecer la relación entre los objetivos y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.
- Establecer la relación entre la cooperación y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.
- Establecer la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.
- Establecer la relación entre la toma de decisiones y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.
- Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.
- Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.
- Establecer la relación entre el control y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.

1.7. Formulación de hipótesis general y específicas

Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.

Hipótesis específicas

Ha₁: Los objetivos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.

Ha₂: La cooperación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.

Ha₃: El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.

Ha₄: La toma de decisiones se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.

Ha₅: Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.

Ha₆: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.

Ha₇: El control se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.

1.8. Variables

Clima organizacional

Según Méndez (2005), el clima organizacional es aquel que se encuentra constituido por propiedades subjetivas y objetivas, las cuales tienen la facultad de poder ser medidas en los diversos individuos que prestan sus servicios a una determinada organización, este también afirma que puede resaltar las diferencias entre una empresa con un desarrollo laboral eficaz y una con un desarrollo deficiente, ya que el clima organizacional incide de significativamente ya sea de manera positiva o negativamente en los resultados de la misma (p. 102).

Desempeño laboral

Chiavenato (2000), lo describió como el grupo de acciones que se pueden observar en el personal que presta sus servicios a una organización, y que dichas acciones son indispensables para el cumplimiento de las metas propuestas (p.62)

Mientras que Bittel (2010), explica que el desempeño laboral se encuentra directamente vinculado a las expectativas que tiene un empleado respecto al puesto laboral que va a desarrollar, el comportamiento que adopta cuando se deben cumplir las metas y el deseo que tiene este de crecer en el ámbito laboral (p.36).

1.9. Operacionalización de variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	El clima organizacional es aquel se encuentra constituido por propiedades subjetivas y objetivas, las cuales tienen la facultad de poder ser medidas en los diversos individuos que prestan sus servicios a una determinada organización, este también afirma que puede resaltar las diferencias entre una empresa con un desarrollo laboral eficaz y una con un desarrollo deficiente, ya que el clima organizacional incide de significativamente ya sea de manera positiva o negativamente en los resultados de la misma (Méndez, 2005, p.102).	Se obtendrán datos de las fuentes primarias, mediante la técnica de encuesta y determinar la importancia que tienen los objetivos, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación y control establecidos entre el personal de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.	Objetivos	Misión, visión	P1	ORDINAL
				Políticas de la institución	P2	
				Responsabilidades del cargo	P3	
				Actividades y resultados del trabajo	P4	
			Cooperación	Ayuda y colaboración entre compañeros	P5	
				Reuniones de trabajo	P6	
				Apoyo entre áreas	P7	
				Solución conjunta a los problemas	P8	
			Liderazgo	Justicia y equidad del jefe	P9	
				Comunicación con el personal jerárquico	P10	
				Asignación de tareas al personal	P11	
				Comunicación del resultado de las tareas ejecutadas	P12	
			Toma de decisiones	Comunicación de los objetivos alcanzados	P13	
				Participar en las decisiones del trabajo	P14	
				Consulta sobre las acciones en el trabajo	P15	
			Relaciones interpersonales	Decisiones individuales	P16	
				Organización de eventos de distracción fuera de las horas de trabajo	P17	
			Motivación	Eventos de sociabilización	P18	
				Salarios	P19	
				Pago de horas extra	P20	
				Reconocimientos	P21	
			Control	Bonos	P22	
				Evaluación de los trabajos	P23	
				Control periódico	P24	
				seguimiento de objetivos alcanzados	P25	
DESEMPEÑO LABORAL	Dessler (2001), estableció que el desempeño laboral está constituido por las diferentes actitudes que tiene un empleado frente a la manera en que trata de resolver una determinada tarea que le ha sido asignada (p.101).	Se obtendrán datos de las fuentes primarias, mediante la técnica de encuesta y establecer si el desempeño laboral del personal se evidencia en sus actitudes hacia la Disponibilidad, Confiabilidad y Productividad establecidas en el personal de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.	Disponibilidad a colaborar y ayudar	Responsabilidad en el trabajo	P1	ORDINAL
				Disposición para realizar un trabajo	P2,P3	
				Implicarse en el trabajo	P4, P5	
			Competencia	Amabilidad y cordialidad	P6,P7	
				Disposición y habilidad	P8	
				Respuesta a una situación determinada	P9	
				Aplicación de una estrategia	P10, P11	
				Formulación de soluciones	P12, P13	
			Productividad	Encontrar la solución	P14,P15	
				Optimizar la aportación de todos los recursos	P16	
				Producir bienes o servicios	P17,P18	
Promover la competitividad	P19,P20					

1.10. Definición de términos operacionales

Definición operacional de clima organizacional

Se obtuvieron datos de las fuentes primarias, mediante la técnica de encuesta y determinar la importancia que tienen los objetivos, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación y control establecidos entre el personal de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior. Una relación, idéntica, se estableció con los demás componentes de los indicadores

Definición operacional de desempeño laboral

Se obtendrán datos de las fuentes primarias, mediante la técnica de encuesta y establecer si el desempeño laboral del personal se evidencia en sus actitudes hacia la Disponibilidad, Confiabilidad y Productividad establecidas en el personal de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior. Una relación, idéntica, se establecerá con los demás componentes de los indicadores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Polacre (2015), presentó la investigación: “*Análisis del clima organizacional desde la percepción gerentes-empleados de la alcaldía bolivariana Rómulo gallegos de Elorza, Estado Apure*”. Tesis para optar al grado de magister en Administración de Negocios, en la Universidad Nacional Abierta. Apure, Venezuela. El objetivo de esta tesis fue realizar el análisis del clima organizacional desde el punto de vista de gerentes y empleados. La metodología aplicada fue descriptiva, el tipo de investigación correspondió a uno cualitativo, el diseño de la investigación es no experimental. La población fue representada por los empleados de la alcaldía, mientras que la muestra estuvo conformada por 97 personas y el instrumento que se utilizó fue la entrevista y el cuestionario, para que luego cada quien a través de las preguntas diera a conocer su punto de vista. Después del análisis correspondiente se llegó a la conclusión de que por parte de la gerencia se debe incorporar como parte de su plan para gestionar un diagnóstico de clima organizacional, así de esta manera poder apreciar la atmósfera laboral, ya que los resultados dejaron en evidencia que en esta institución gubernamental no hay un adecuado clima organizacional y que los trabajadores se ven afectados debido a esto; de igual manera se deben realizar jornadas para llamar a la reflexión de los trabajadores y gerentes, para de esta manera se logre tener una mejoría en su sistema social.

Antúnez (2015), realizó el estudio: “*El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua*”. Tesis para optar al grado de Maestro en Administración del Trabajo, Universidad de Carabobo. Aragua, Venezuela. El objetivo se basó en la explicación de cómo el clima organizacional es un factor clave en la optimización del rendimiento laboral de los trabajadores del

banco. La metodología que se empleo fue explicativa y descriptiva, con un diseño de investigación no experimental y de tipo cuantitativa. La población la conformaron los trabajadores que prestan sus servicios en el área de caja, mientras que la muestra estuvo compuesta por 30 individuos y como instrumento se usó el cuestionario.

Se llegó a la conclusión de que la gerencia de esta entidad bancaria se preocupa porque sus trabajadores tengan un clima organizacional adecuado, fortaleciendo las relaciones interpersonales ya que un 80% afirmó que el empleador aplica técnicas para que estos realicen trabajo en equipo, el 84% estuvo de acuerdo en que se promueve la buena relación entre empleados, un 77% dijo que existe respeto, confianza y cooperación entre compañeros; por lo queda demostrado que el rendimiento de los trabajadores que prestan su servicio en caja en el banco Banesco tienen un rendimiento eficaz debido a que se les proporcionan las herramientas necesarias tanto prácticas como teóricas para que estos gocen de un excelente clima organizacional, evitando el estrés y las posibles enfermedades ocupacionales que se originan cuando el ambiente y espacio de trabajo no es adecuado. Por lo quedo en evidencia que todo lo antes mencionado, son factores claves que influyen de manera positiva en el ambiente en el cual los trabajadores desempeñan su labor del día a día.

Zans (2017), dio a conocer la investigación: *“Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”*. Tesis para obtener el título de Maestría en Gerencia Empresarial, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Matagalpa. El objetivo de este estudio se enfocó en el análisis del clima organizacional y como este incide en el desarrollo laboral de los trabajadores administrativos. El tipo de investigación fue de corte transversal, con un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental; la población la constituyeron el personal administrativo y docente de la facultad, la muestra estuvo constituida por 59 trabajares. El instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue el cuestionario.

Se llegó a la conclusión de que el clima organizacional que se les proporciona al personal docente y administrativo es medianamente

favorable, este carece de un buen liderazgo para mantener dicho clima en el equipo de trabajo; por otra parte también se determinó que el desempeño laboral de los trabajadores es bajo y se realiza de manera individual, por lo que los trabajadores de ambas coordinaciones requieren de capacitación inmediata para mejorar sus relaciones interpersonales y se fomente el trabajo en equipo; también se le hace un llamado al personal encargado de las gestiones de facultad para que tome las medidas adecuadas para subsanar la eventualidades negativas que se presentan. Ya que si no le proporciona un clima organizacional adecuado al personal estos no van a tener un desarrollo laboral eficaz, debido a que la incidencia que tiene una en el otro es alta.

Nacionales

Gallegos (2016), presentó el estudio: *“Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa, 2016”*. Tesis para obtener el título de Maestría en Ciencias Contables y Financieras, Universidad Nacional De San Agustín. Arequipa, Perú. el objetivo que se llevó a cabo fue el establecimiento de la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral. La metodología empleada fue descriptiva, el tipo de investigación fue explicativo, con un enfoque cuantitativo, un diseño correlacional y se empleó el método inductivo. La población estuvo constituida por los trabajadores del ministerio, la muestra estuvo conformada por 60 personas.

Se llegó a la conclusión después de analizar los resultados, que la variable clima organizacional se encuentra estrechamente relacionada con la variable desempeño laboral, debido a que el 93,3% de los trabajadores manifestaron que el clima organizacional que se presenta en la institución es promedio y por ende tienen un buen desempeño laboral y esto a su vez es positivo para la institución gracias a la toma de decisiones acertadas; aunque sin embargo existen indicadores que deben mejorarse a través del control, estos son: relaciones interpersonales, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y valores colectivos; ya que si no se toman las acciones necesarias pueden logra una desestabilizar el buen clima organizacional que existe.

Montoya (2016), realizó la investigación: *“Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa*

de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015". Tesis para obtener el título de Maestría Relaciones Laborales, en la Pontificia Universidad Católica de Perú. el objetivo principal fue determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. La investigación es tipo descriptivo, de diseño no experimental, con un enfoque mixto, ya que consta de una parte cuantitativa y cualitativa, y la metodología fue explicativa. Como instrumento se utilizaron dos cuestionarios. La población estuvo constituida por el personal de la empresa y la muestra de 80 personas. Se concluyó que existe una relación muy significativa entre las dos variables en estudio, lo cual dejó en evidencia que la hipótesis propuesta estaba en lo correcto, permitiendo fortalecer cualquier tipo de hallazgo de estudios que realicen con un enfoque en este tema; también quedó en evidencia que mientras más óptimo sea el clima organizacional y el liderazgo, más eficaz será el desempeño de los trabajadores.

Monteza (2017), explicó el estudio: "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016". Tesis para optar al grado de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. El objetivo de esta investigación estuvo enfocado en determinar qué relación existe entre el nivel de clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital. La metodología empleada fue explicativa, el tipo de investigación fue descriptiva, con un diseño correlacional. La población estuvo constituida por los colaboradores del hospital; y una muestra de 63 personas. El instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue el cuestionario. Se concluyó según los resultados de Rho Spearman que existe un vínculo muy significativo entre las dos variables, que una influye de manera directa en la otra, pues el grado de correlación fue de 0,807. En lo que respecta a la variable clima organizacional, un 65% de los encuestados afirmaron que es regular y un 25% que es inadecuado. Mientras que para la variable desempeño laboral un 57% dejaron en claro que es regular y un 30% que es bajo; lo que significa que la gerencia del hospital no les proporciona a sus trabajadores el clima organizacional y la motivación adecuado para que estos puedan desarrollar sus actividades laborales de manera adecuada y que

se deben tomar las acciones necesarias para subsanar este problema, antes de que llegue a un estado crítico y afecte el trato a los pacientes.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

2.2.1.1. Definición

Según Méndez (2005), el clima organizacional es aquel se encuentra constituido por propiedades subjetivas y objetivas, las cuales tienen la facultad de poder ser medidas en los diversos individuos que prestan sus servicios a una determinada organización, este también afirma que puede resaltar las diferencias entre una empresa con un desarrollo laboral eficaz y una con un desarrollo deficiente, ya que el clima organizacional incide significativamente, ya sea de manera positiva o negativa en los resultados de la misma (p. 102).

2.2.1.2. Importancia

Guillén (2000), desde su punto de vista, ve la importancia del clima laboral de la siguiente manera:

Con el pasar de los años y hasta la actualidad el clima laboral se ha vuelto una herramienta indispensable en cualquier organización, debido a su gran relevancia para conocer y detectar factores que influyen de manera positiva y negativa dentro de una organización; así como sirve para dejar en evidencia y diagnosticar a tiempo diferentes problemas que puedan llegar a afectar el desarrollo de cualquier trabajador. La importancia del clima laboral radica en es una herramienta con la cual se puede recolectar información referente a como se sienten los colaboradores ante las diferentes situaciones que se puedan presentar en una empresa, ya se la manera en la que desarrollan su trabajo, como se encuentra estructurada la organización, la manera en la que se les es observados por parte de sus supervisores entre otras cosas. Así como también permitirá conocer cuál es la condición laboral que existe, los mecanismos que usan los trabajadores para la comunicación entre ellos y como desarrollan sus relaciones laborales (p.45).

2.2.1.3. Tipos

Chiavenato, (2009), manifestó que existen cuatro tipos de clima organizacional, los cuales son:

Autoritario: es el clima organizacional que se hace evidente cuando los altos mandos no tienen confianza hacia las personas que contrataron para que prestaran sus servicios a una empresa, por lo tanto, se crea un ambiente donde el acto principal es el miedo por parte de los subordinados hacia los jefes, ya que no hay vínculos entre jefe y empleado, y las decisiones solo son tomadas por los jefes. (Chiavenato, 2009, p. 80).

Paternalista: en este ya se encuentra establecida una relación que conlleva la confianza por parte del gerente hacia sus subordinados; a los trabajadores más destacados se les recompensa con premios, para que exista una fuente de motivación, al igual que se le imponen castigos; en este tipo de clima organizacional los individuos que se encuentran en el alto mando manejan mecanismos de control. (Chiavenato, 2009).

Consultivo: en este tipo de clima organizacional ya existe una confianza sólida entre jefe y empleado, ya que al momento de tomar alguna decisión la persona que ocupa el cargo superior lo consulta antes con el empleado, con el fin de lograr la satisfacción de necesidades como sea el caso de la estima. (Chiavenato, 2009).

Participativo: ya en este clima organizacional la gerencia deja en evidencia la confianza que siente hacia sus empleados, y estos lo demuestran cuando las decisiones se toman con la participación grupal, para que los empleados se sientan integrados a la empresa, la comunicación expresada de tipo vertical-horizontal - ascendente - descendente (Chiavenato, 2009).

2.2.1.4. Características

Según Hall (1996), existen las siguientes características:

- El clima es una configuración particular de variables situacionales
- Sus elementos constitutivos pueden variar, aunque el clima puede seguir siendo el mismo.
- El clima tiene una connotación de continuidad, pero no de forma permanente como la cultura, por lo tanto, puede cambiar después de una intervención particular.
- El clima está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.

- El clima es exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza.
- El clima es distinto a la tarea, de tal forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea. - El clima está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor.
- Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente.
- Tiene consecuencias sobre el comportamiento.
- Es un determinante directo del comportamiento porque actúa sobre las actitudes y expectativas que son determinantes directos del comportamiento (Hall, 1996, p. 36).

2.2.1.5. Funciones

Méndez (2007), explicó las siguientes funciones del clima organizacional:

Obstaculización

Consiste en lograr que ningún empleado se sienta agobiado con los deberes que se le asignan y con su rutina laboral y cualquier otro requisito que estos consideren inútiles, ya que esto no facilita su desempeño (Méndez, 2005, p. 154).

Intimididad

Hace referencia a que cada empleado pueda gozar de diferentes relaciones sociales amistosas y que no necesariamente esta se encuentre relacionada con asignaciones de trabajo (Méndez, 2005, p. 154).

Alejamiento

Se enfoca a el comportamiento administrativo el cual se define como informal; esto quiere decir que el trabajador aplicada una reducción de distancia, en este caso en el plano emocional; normalmente sucede entre jefes y empleados (Méndez, 2005, p. 154).

Énfasis en la producción

Es el comportamiento administrativo que se caracteriza por tener supervisiones estrechas. Esto significa que la administración es medianamente directiva, sensible a la retroalimentación (Méndez, 2005, p. 154).

Consideración

Es el comportamiento caracterizado por qué se inclina a un trato adecuado y educado a los empleados y realizar actividades de carácter humano para ellos (Méndez, 2005, p. 155).

Estructura

Está enfocado en la opinión individual o colectiva que tienen los empleados acerca de las limitaciones que hay en el grupo de trabajo, las cuales están referidas a las reglas, reglamentos y procedimientos existentes (Méndez, 2005, p. 155).

Responsabilidad

Es el sentimiento que tiene cada individuo de ser su propio jefe; no sentir la necesidad de hacer consultas de todas las decisiones que toma; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo (Méndez, 2005, p. 155).

Recompensa

Hace énfasis El sentimiento de que a uno se le recompensa por hacer bien su trabajo; énfasis en el reconocimiento positivo más bien que en sanciones. Se percibe equidad en las políticas de paga y promoción (Méndez, 2005, p. 155).

Riesgo

El riesgo se define como aquellas situaciones a las que se encuentran expuestos tanto los trabajadores porque no se les proporciona un clima organizacional adecuado y puedan llegar a sufrir cualquier enfermedad ocupacional, al igual que la empresa ya que esta corre el riesgo de poner en peligro su productividad por el mal desempeño de los trabajadores (Méndez, 2005, p. 155).

Cordialidad

El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno; la permanencia de grupos sociales amistosos e informales (Méndez, 2005, p. 156).

Apoyo

La ayuda percibida de los gerentes y otros empleados del grupo; énfasis en el apoyo mutuo, desde arriba y desde abajo. (Méndez, 2005, p. 156).

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1. Definición

Chiavenato (2000), lo describió como el grupo de acciones que se pueden observar en el personal que presta sus servicios a una organización, y que dichas acciones son indispensables para el cumplimiento de las metas propuestas (p.62)

Mientras que Bittel (2010), explica que el rendimiento laboral se encuentra directamente vinculado a las expectativas que tiene un empleado respecto al puesto laboral que va a desarrollar, el comportamiento que adopta cuando se deben cumplir las metas y el deseo que tiene este de crecer en el ámbito laboral (p.36).

2.2.2.2. Conductas que constituyen el desempeño laboral

Bittel (2010), explica las conductas que constituyen el desempeño laboral de la siguiente manera: (Bittel, 2010, p. 56).

- **Desempeño de las tareas:** está enfocado a la actitud que tiene un individuo para cumplir con una obligación y responsabilidad, las cuales son una contribución a la productividad de un servicio o a él buen desempeño de obligaciones administrativas (Bittel, 2010, p. 56).
- **Civismo:** hace referencia a las diferentes acciones que aportan una contribución a un ambiente psicológico de la empresa, asimismo proporcionar la ayuda necesaria a los demás empleados, tener un comportamiento adecuado con las personas que hacen vida en ese clima organizacional (Bittel, 2010, p. 56).
- **Falta de productividad:** se refiere a toda aquella accione que causan daños de forma activa a una empresa, estas conductas son: daños a las instalaciones, un comportamiento agresivo con los compañeros de trabajo, ausentismo frecuente y sin justificación y por último realizar robos (Bittel, 2010, p. 56).

2.2.2.3. Tipos de evaluaciones del desempeño laboral

Alles (2011), define los siguientes tipos de evaluaciones para el desempeño laboral:

Evaluación 360 grados

Es el tipo de evaluación que más se utiliza dentro de las organizaciones, mediante ella se pueden recopilar distintos datos que se utilizan para la gestión del grupo o equipo de trabajo desde el enfoque entre trabajadores y organización (Alles, 2011, p. 58).

Desempeño de equipos de departamentos

Es un modelo de evaluación que se enfoca de manera individual en cada uno de los empleados, donde se observa de forma directa el valor de la honestidad y el posicionamiento de uno de sus funcionarios (Alles, 2011, p. 58).

Analizar la satisfacción de los funcionarios

En este tipo de evaluación el principal es relacionar la satisfacción de los trabajadores por encima de los temas referente a las evaluaciones de desempeño. Los trabajadores serán encuestados sobre la idea que ellos tienen de autoanalizarse dentro de la empresa; las interrogantes estarán establecidas de manera que vayan desde la calidad de ambiente que proporciona la empresa hasta las oportunidades de crecer que brinda la misma (Alles, 2011, p. 58).

Desempeño de gestión

Se evalúa el desempeño de los encargados de gerencia de la empresa, para observar de qué manera se desenvuelven cuando tienen que comprender a los empleados que se encuentran a su disposición, se utilizan técnicas de comunicación y estrategias de trabajo (Alles, 2011, p. 58).

Evaluación por competencia

También es uno de los modelos que más se utiliza dentro del foco organizacional, la persona que se encarga de llevar a cabo la evaluación debe tener en cuenta las competencias de cada empleado, este trabaja el conjunto de habilidades requeridas para desarrollar una función, ya que cada una de estas capacidades tienen un peso diferente en relación a la importancia de su desempeño. (Alles, 2011, p. 58).

2.3. Bases conceptuales

Dimensiones del clima organizacional

Objetivos

Los objetivos de una empresa están enfocados a los conocimientos que posee el empleado acerca de los motivos y propósitos en los que están

orientados la organización. Las preguntas de las variables aportan informaciones referente a los conocimientos de los objetivos por parte del empleado y a las posibilidades de conocer y sentiréis identificado con los mismos, mediante la complacencia de sus necesidades y el sentido de pertenencia hacia la organización; de las misma manera se evalúa la frecuencia con la que los individuos tienen las posibilidades de determinar asignaciones y resultados en el trabajo, que les permita cumplir los objetivos, así como la calidad y la constante comunicación sobre los objetivos y políticas de la organización (Méndez, 2005, p. 103).

Cooperación

Es la posibilidad que permite el hecho de poder establecer un proceso que asocie a los miembros de la organización, en el desarrollo de la función que cumple cada uno, esto va a permitir que se logren los objetivos deseados. La cooperación consiste en procesos sociales que pueden conformarse en elementos que ayudaran a que un individuo se sienta integrado (Méndez, 2005, p. 104).

Liderazgo

los líderes son aquellos que ejercen acciones mediante el empleo de herramientas y comportamientos que en el marco de la teoría administrativa nos da el beneficio de comprender su estilo de dirección. El cuestionario realizado está enfocado al ejercicio del “liderazgo formal” y las percepciones que tienen los trabajadores de sus jefes (Méndez, 2005, p. 104).

Toma de decisiones

Son subprocesos que se realizan en función de la dirección; por ende, se relaciona y tiene dependencia con el estilo de dirección que decida llevar la persona que lidera la organización. Las diferentes decisiones que se lleguen a tomar en una empresa se encargaran de definir los lineamientos y su curso de acción, las cuales se deben seguir para el cumplimiento de los objetivos de la organización (Méndez, 2005, p. 104).

Relaciones interpersonales

Son aquellos procesos de interacciones sociales que permiten y conducen al desarrollo de relaciones entre individuos, los cuales son apreciados mediante procesos que conllevan un carácter de asociación (Méndez, 2005, p. 104).

Motivación

Es la condición que lleva a los empleados a trabajar en una determinada organización, ya sea por deseo de intereses propios o por distintas necesidades o la porque existe una meta u objetivo determinado Méndez, 2005, p. 104).

Control

Esta dimensión es indispensable para cualquier organización ya que es una herramienta que permitirá saber si un trabajo que se realiza en un periodo de tiempo establecido, permite el eficaz cumplimiento de un objetivo propuesto para la organización, el cual está definido por los procesos de planeaciones (Méndez, 2005, p. 104).

Dimensiones del desempeño laboral

Según Dessler (2001), existen las siguientes dimensiones para el desempeño laboral:

Disposición de colaborar y ayudar

Hace referencia a las capacidades de responsabilidades en el trabajo y la disposición que tiene un determinado individuo para la implicación de un trabajo, lo que se considera una muestra de competencias profesionales y personales, porque se debe cuidar el adecuado funcionamiento de los recursos ya sean estos de carácter humano o material (Dessler, 2001, p. 333).

Competencia

Se define como el conjunto de disposiciones y habilidades que tienen un individuo para hacer frente y proporcionar una respuesta adecuada a cualquier situación, a través del uso de estrategias o secuencias operativas para de esta manera identificar o diagnosticar el problema y pueda formular diferentes soluciones y también evaluaciones para dar como una solución final (Dessler, 2001, p. 333).

Productividad

Se explica cómo los resultados que se obtienen a través de un plan sistematizado e inteligente que permite a los individuos que prestan sus servicios en una empresa la optimización de aportar y abarcar los recursos de índole material, financiero y tecnológico, que se encuentran dentro de la empresa, para de esta manera producir servicios con la finalidad de lograr la

motivación de la competitividad y de esta forma obtener un mejor sustento para la organización (Dessler, 2001, p. 333).

Trabajo: consiste en realizar diversas actividades de una determinada índole, estas pueden ser administrativas, operativas, entre otras (Chiavenato, 2009, p. 178).

Productividad: se puede definir como la capacidad que se alcanza mediante el desarrollo eficaz de los trabajadores que prestan sus servicios en una determinada empresa, el cual requiere un esfuerzo continuo por parte de estos para siempre tener un mejoramiento constante y la productividad no decaiga (Dessler, 2001, p. 333).

Motivación: son procesos mediante los cuales las personas se sienten impulsadas a realizar una determinada actividad de manera eficaz, ya sea para conseguir metas personales o metas impuesta por una organización Méndez, 2005, p. 104).

Indicador de Desempeño: es una variable que brinda la facilidad de verificar los posibles cambios que puedan ocurrir en el desarrollo laboral de un trabajador (Dessler, 2001, p. 338).

Efectividad: hace referencia a los resultados eficientes y eficaces que tiene el buen desempeño laboral de un individuo, también a las tareas que se realizan en un periodo de tiempo menor al estimado, ya sea en el área operacional o administrativa de una empresa.

Desempeño: es la conducta laboral que asume un empleado frente al cumplimiento de las tareas que le son asignadas (Dessler, 2001, p. 333).

Ambiente: es todo lo que rodea la organización, el contexto dentro del cual existe una organización o un sistema (Chiavenato, 2009, p. 148).

Dirección: se considera como una herramienta administrativa con la que se puede obtener un resultado eficiente en una determinada tarea la cual está planeada y es demandada por el alto mando (Bittel, 2010, p. 71).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. **Ámbito**

La investigación se realizó en la Dirección General PNP del Ministerio del Interior, en donde se determinó la relación que existe entre la variable clima laboral y el desempeño laboral.

3.2. **Población**

La población estuvo conformada por 152 trabajadores administrativos de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.

Según Corbetta (2007) “es un grupo de diferentes elementos, los cuales son considerados unidades de análisis, que forman parte del ambiente espacial donde se va a desempeñar el trabajo de investigación” (p. 236).

3.3. **Muestra**

Debido a que se contó con una población significativa, se aplicó la siguiente fórmula estadística para obtener una muestra final:

$$n = \frac{Z^2PQN}{e^2(N-1) + Z^2PQ}$$

Dónde:

N = Población o universo

Z = Valor del nivel de confianza

p = Proporción de individuos que poseen las características del estudio

q = Proporción de individuos que no poseen las características del estudio

e = Porcentaje o margen de error

Los valores de la formula son los siguientes:

N= 152

Z= 95% --- 1,96

p= 50% --- 0,5

q = 50% --- 0,5

$e = 5\% \text{ --- } 0,05$

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96^2) * 0.5 * 0.5 * 152}{(0.05^2) * (152 - 1) + (1.96^2) * (0.5 * 0.5)}$$

$$n = 110$$

La muestra final, según el resultado de la fórmula es de 110 trabajadores que se encontraron dentro de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.

Corbetta (2007), define la muestra como “la parte que representa a la población de manera significativa, donde sus características indispensables es la de ser objetiva y un reflejo fiel de esta, de modo que los resultados que se obtengan puedan generalizar a cada parte que constituye a la población” (p. 237).

3.4. Nivel y tipo de estudio

Nivel

La investigación tiene un nivel correlacional porque estableció la relación que existe entre cada una de las unidades de investigación (variables y dimensiones).

Según Hernández, Fernández y Baptista (2007) “los estudios correlacionales tienen el fin de permitir conocer la relación o el grado de asociación que pueda haber entre dos conceptos o más, también pueden ser categorías o variables que tengan un ambiente en común” (p. 156).

Tipo

Es descriptivo porque permitió conocer la situación, costumbre y actitudes de las variables en estudio.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2007) “los estudios descriptivos son aquellos que buscan establecer la propiedad, característica y perfil de una determinada persona, grupo, proceso u objeto, así como cualquier otro fenómeno que pueda ser sometido a un análisis; solo se pretende medir o recoger información” (p. 80).

3.5. Diseño de investigación

Fue un diseño no experimental porque no se manipularon las variables, solo se buscó saber el comportamiento que tiene una variable respecto a la otra. Según Hernández, Fernández y Baptista (2007) afirma que “el diseño es no experimental porque la observación del suceso es tal como se da en su contexto natural, es decir, no es posible manipular las variables” (p. 135).

3.6. Técnicas e instrumentos

3.6.1. Técnicas

La técnica que se utilizó fue la encuesta. Según Quezada (2017) indicó que “la investigación por encuesta es un método comúnmente aplicado para recopilar información sobre una población de interés, y permite recabar percepciones de un tema específico” (p. 63).

3.6.2. Instrumento

Corbetta (2007) lo define como “la herramienta que emplea el investigador para recolectar información de la muestra que se ha seleccionado y a través de este poder dar solución al problema de la investigación” (p. 68).

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue el cuestionario, la validación de este instrumento se realizó mediante el juicio de expertos, de igual manera que contó con la confiabilidad que requiere la investigación.

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento

Validación

La validación se realizó a través del juicio de expertos, conformados por los docentes especializados de la UNHV, los cuales podrán determinar la confiabilidad y pertinencia de las preguntas.

Según Corbetta (2007), se conoce como la capacidad con la que se puede obtener un instrumento para efectuar óptimamente la medición de las variables que se están investigando.

Confiabilidad

La confiabilidad se llevó a cabo con el estadístico de Alfa Cronbach, por contar con opciones de tipo escala de Likert en los instrumentos.

Para Silva y Brain (2006), el creador del coeficiente de Alfa de Cronbach fue J. L. Cronbach, en el cual los datos proporcionados varían entre cero y uno. Debido a esto mientras cerca este del uno el instrumento será de mayor confiabilidad.

Respecto al cuestionario de Clima organizacional se obtuvo un valor de 0,993 que se interpretó como muy una fuerte confiabilidad.

Y frente al cuestionario de desempeño laboral se obtuvo un valor de 0,991 que se interpretó como una muy fuerte confiabilidad.

3.8. Procedimiento

La investigación tuvo las siguientes etapas:

- Identificación del problema de estudio
- Sustento y descripción del problema
- Planteamiento de problemas, objetivos e hipótesis
- Diseñar la investigación
- Recopilación bibliográfica
- Diseño de los instrumentos de recolección de datos
- Trabajo de campo con la toma de las encuestas a la muestra de estudio
- Procesamiento estadístico de las respuestas
- Descripción de los resultados

3.9. Tabulación

Se realizó un análisis descriptivo a través de las frecuencias y porcentajes, de acuerdo a la necesidad del estudio.

Para la contrastación de las hipótesis se utilizó la Prueba de correlaciones de r de Pearson para establecer la relación entre las dos variables en estudio y con una probabilidad de $p < 0.05$. Para el procesamiento de los datos se utilizó el Paquete Estadístico SPSS versión 22.0 para Windows.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUCIÓN

4.1. Análisis descriptivo

4.1.1. Características del clima organizacional:

Tabla 01. Clima organizacional en la dimensión objetivos de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

Objetivos	Frecuencia	%
Buena	11	10,0
Regular	68	61,8
Mala	31	28,2
Total	110	100,0

Fuente: Cuestionario.

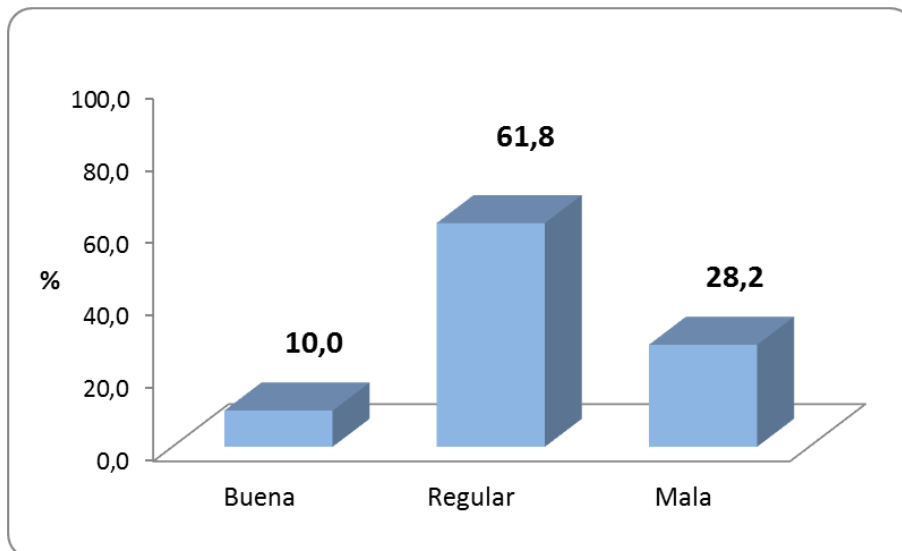


Gráfico 01. Porcentaje de empleados según clima organizacional en la dimensión objetivos de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

En cuanto al clima organizacional en la dimensión objetivos de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior en estudio, observamos que el 61,8% (68 empelados) se ubicaron en el nivel regular, el 10,0% en el nivel buena y sin embargo el 28,2% (31 empelados) en el nivel mala.

Tabla 02. Clima organizacional en la dimensión cooperación de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

Cooperación	Frecuencia	%
Buena	10	9,1
Regular	72	65,5
Mala	28	25,5
Total	110	100,0

Fuente: Cuestionario.

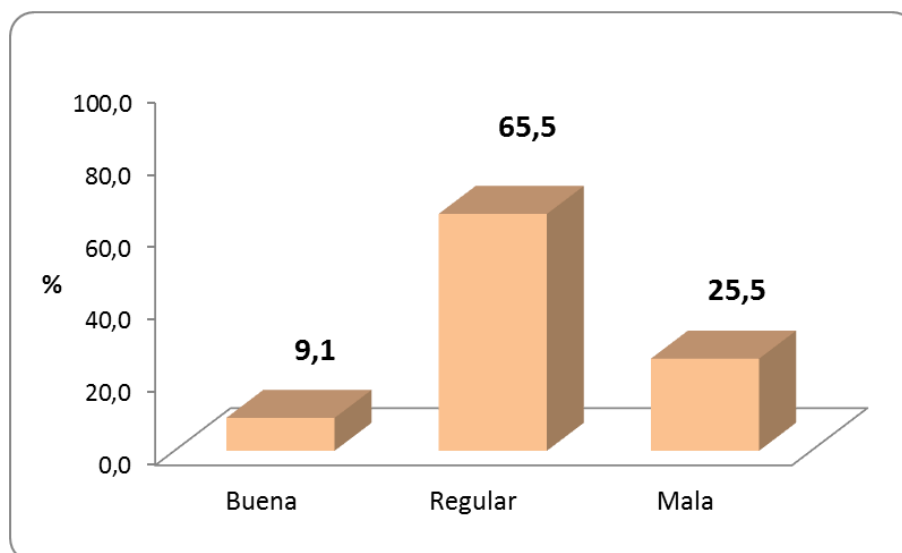


Gráfico 02. Porcentaje de empleados según clima organizacional en la dimensión cooperación de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

Respecto al clima organizacional en la dimensión cooperación de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior en estudio, se encontró que el 65,5% (72 empelados) establecieron un estado regular, el 9,1% buena y sin embargo el 25,5% (28 empelados) de mala.

Tabla 03. Clima organizacional en la dimensión liderazgo de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

Liderazgo	Frecuencia	%
Buena	11	10,0
Regular	66	60,0
Mala	33	30,0
Total	110	100,0

Fuente: Cuestionario.

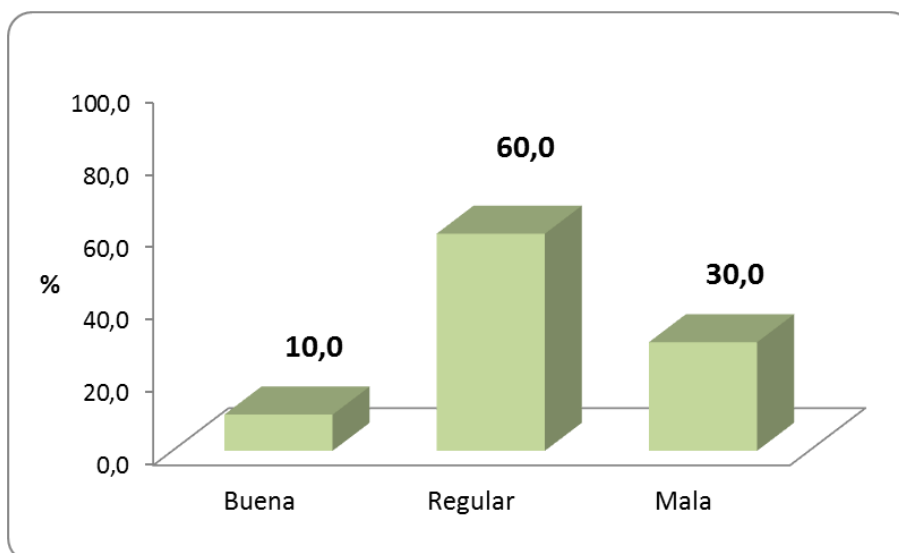


Gráfico 03. Porcentaje de empleados según clima organizacional en la dimensión liderazgo de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

Referente al clima organizacional en la dimensión liderazgo de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior en estudio, se encontró que el 60,0% (66 empleados) establecieron un clima regular, el 10,0% buena y sin embargo el 30,0% (33 empleados) de mala.

Tabla 04. Clima organizacional en la dimensión toma de decisiones de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

Toma de decisiones	Frecuencia	%
Buena	12	10,9
Regular	65	59,1
Mala	33	30,0
Total	110	100,0

Fuente: Cuestionario.

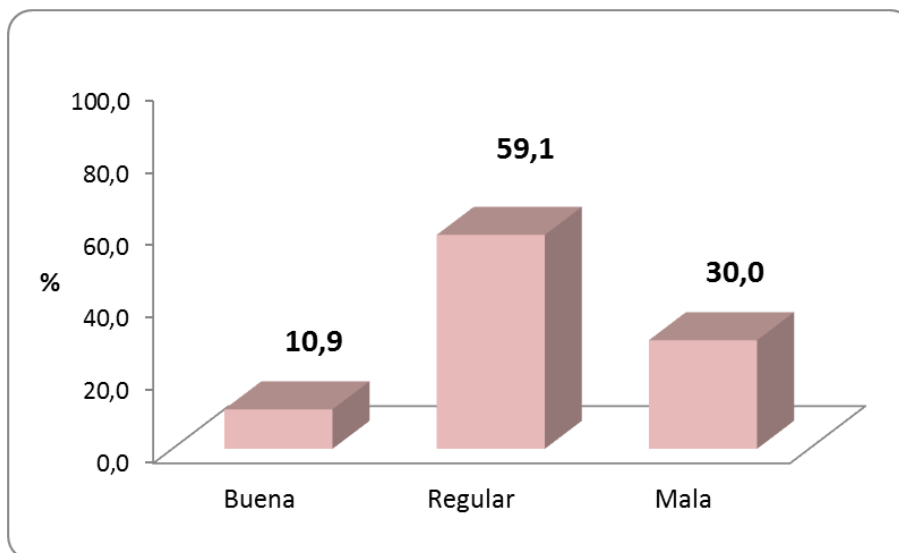


Gráfico 04. Porcentaje de empleados según clima organizacional en la dimensión toma de decisiones de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

Con respecto al clima organizacional en la dimensión toma de decisiones de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior en estudio, se encontró que el 59,1% (65 empleados) mencionaron un clima regular, el 10,9% buena y sin embargo el 30,0% (33 empleados) de mala.

Tabla 05. Clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

Relaciones interpersonales	Frecuencia	%
Buena	15	13,6
Regular	70	63,6
Mala	25	22,7
Total	110	100,0

Fuente: Cuestionario.

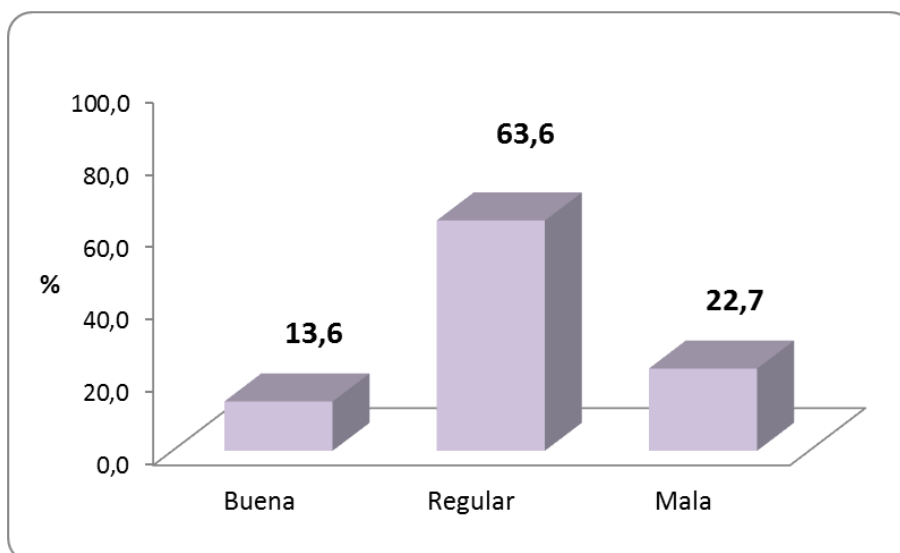


Gráfico 05. Porcentaje de empleados según clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

En razón al clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior en estudio, se encontró que el 63,6% (70 empleados) indicaron un clima regular, el 13,6% buena y sin embargo el 22,7% (25 empleados) de mala.

Tabla 06. Clima organizacional en la dimensión motivación de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

Motivación	Frecuencia	%
Buena	26	23,6
Regular	67	60,9
Mala	17	15,5
Total	110	100,0

Fuente: Cuestionario.

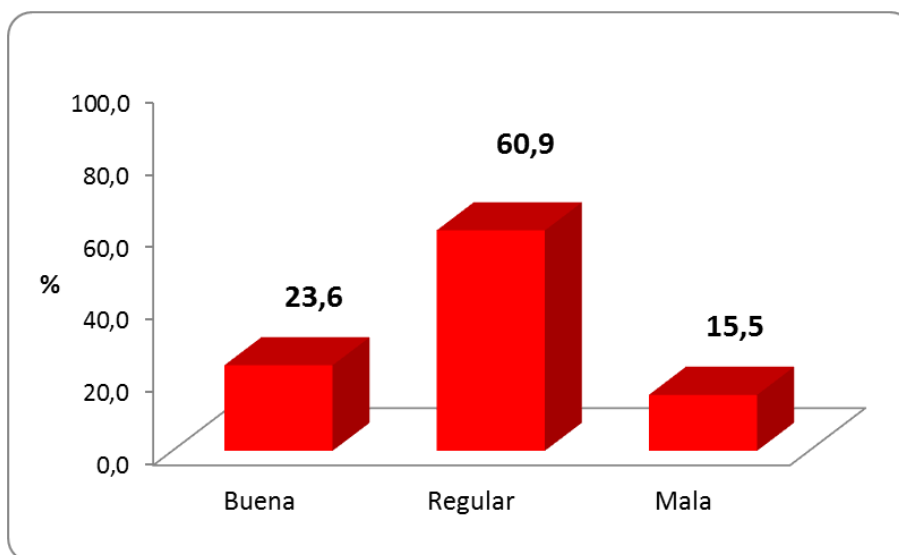


Gráfico 06. Porcentaje de empleados según clima organizacional en la dimensión motivación de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

Concerniente al clima organizacional en la dimensión motivación de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior en estudio, se encontró que el 60,9% (67 empleados) señalaron un clima regular, el 23,6% buena y sin embargo el 15,5% (17 empleados) de mala.

Tabla 07. Clima organizacional en la dimensión control de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

Control	Frecuencia	%
Buena	7	6,4
Regular	73	66,4
Mala	30	27,3
Total	110	100,0

Fuente: Cuestionario.

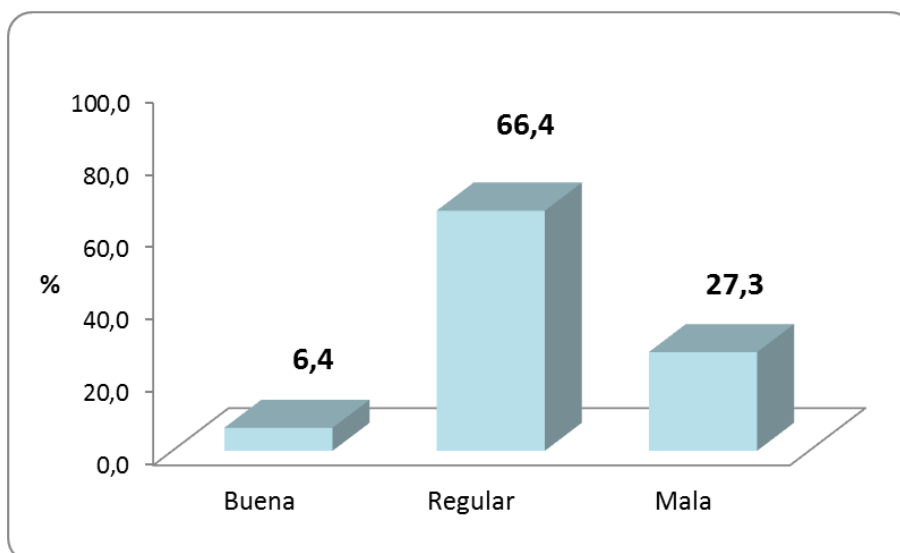


Gráfico 07. Porcentaje de empleados según clima organizacional en la dimensión control de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

Con respecto al clima organizacional en la dimensión control de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior en estudio, se encontró que el 66,4% (73 empleados) establecieron un clima regular, el 6,4% buena y sin embargo el 27,3% (30 empleados) de mala.

Tabla 08. Clima organizacional de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

Clima organizacional	Frecuencia	%
Buena	12	10,9
Regular	70	63,6
Mala	28	25,5
Total	110	100,0

Fuente: Cuestionario.

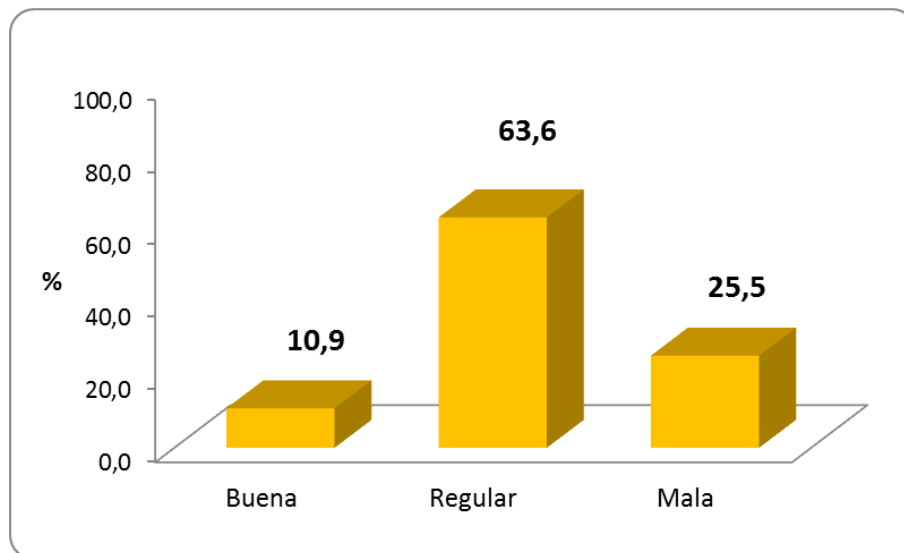


Gráfico 08. Porcentaje de empleados según clima organizacional de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo - junio 2019

En general, respecto al clima organizacional de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior en estudio, se encontró que el 63,6% (70 empleados) indicaron un clima regular, el 10,9% buena y sin embargo el 25,5% (28 empleados) de mala.

4.1.2. Características del desempeño laboral:

Tabla 09. Desempeño laboral en la dimensión disponibilidad a colaborar y ayudar de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

Disponibilidad a colaborar y ayudar	Frecuencia	%
Alto	21	19,1
Medio	65	59,1
Bajo	24	21,8
Total	110	100,0

Fuente: Cuestionario.

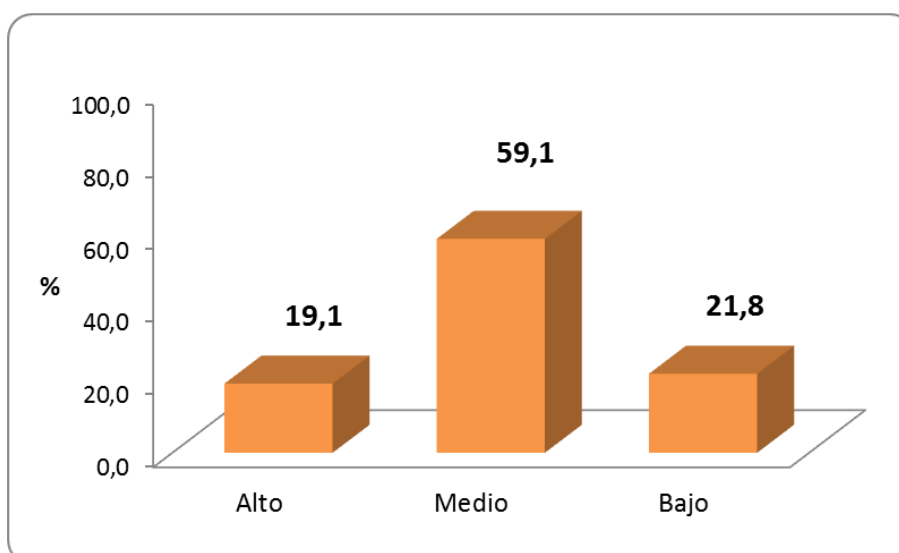


Gráfico 09. Porcentaje de empleados según desempeño laboral en la dimensión disponibilidad a colaborar y ayudar de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

En cuanto al desempeño laboral en la dimensión disponibilidad a colaborar y ayudar de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior en estudio, encontramos que el 59,1% (65 empleados) presentaron desempeño medio, el 19,1% alto y en cambio, el 21,8% (24 empleados) tuvieron desempeño bajo.

Tabla 10. Desempeño laboral en la dimensión competencia de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

Competencia	Frecuencia	%
Alto	16	14,5
Medio	67	60,9
Bajo	27	24,5
Total	110	100,0

Fuente: Cuestionario.

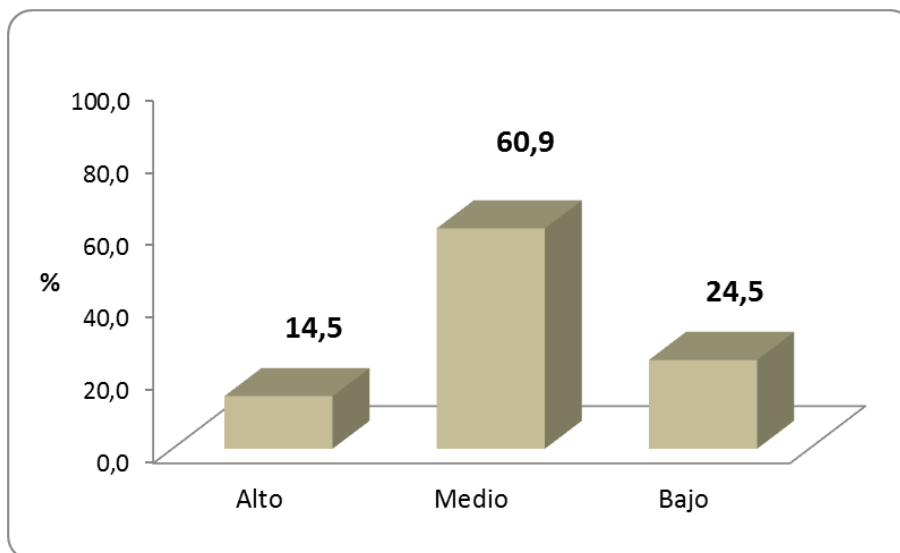


Gráfico 10. Porcentaje de empleados según desempeño laboral en la dimensión competencia de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

En relación al desempeño laboral en la dimensión competencia de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior en estudio, encontramos que el 60,9% (67 empleados) presentaron desempeño medio, el 14,5% alto y en cambio, el 24,5% (27 empleados) tuvieron desempeño bajo.

Tabla 11. Desempeño laboral en la dimensión productividad de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

Productividad	Frecuencia	%
Alto	11	10,0
Medio	71	64,5
Bajo	28	25,5
Total	110	100,0

Fuente: Cuestionario.

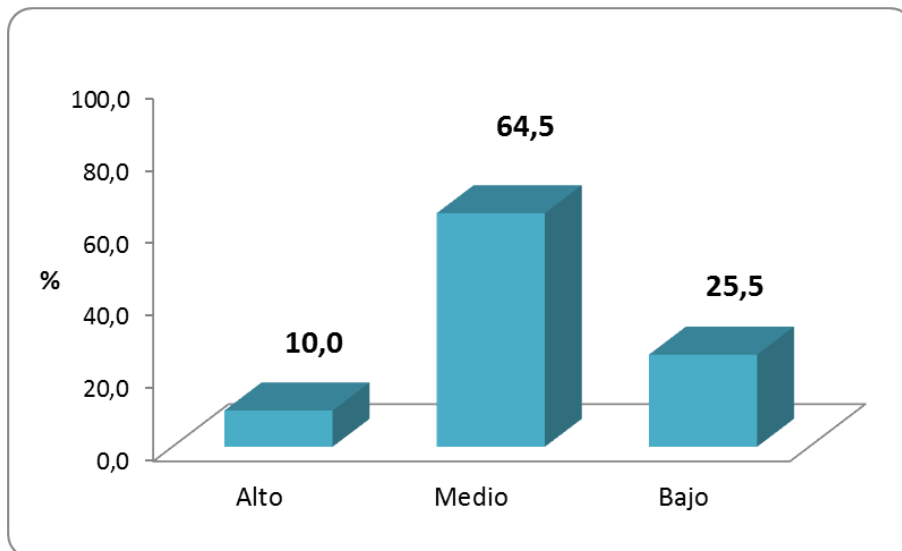


Gráfico 11. Porcentaje de empleados según desempeño laboral en la dimensión productividad de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

Respecto al desempeño laboral en la dimensión productividad de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior en estudio, encontramos que el 64,5% (71 empleados) mostraron desempeño medio, el 10,0% alto y en cambio, el 25,5% (28 empleados) revelaron desempeño bajo.

Tabla 12. Desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

Desempeño laboral	Frecuencia	%
Alto	16	14,5
Medio	67	60,9
Bajo	27	24,5
Total	110	100,0

Fuente: Cuestionario.

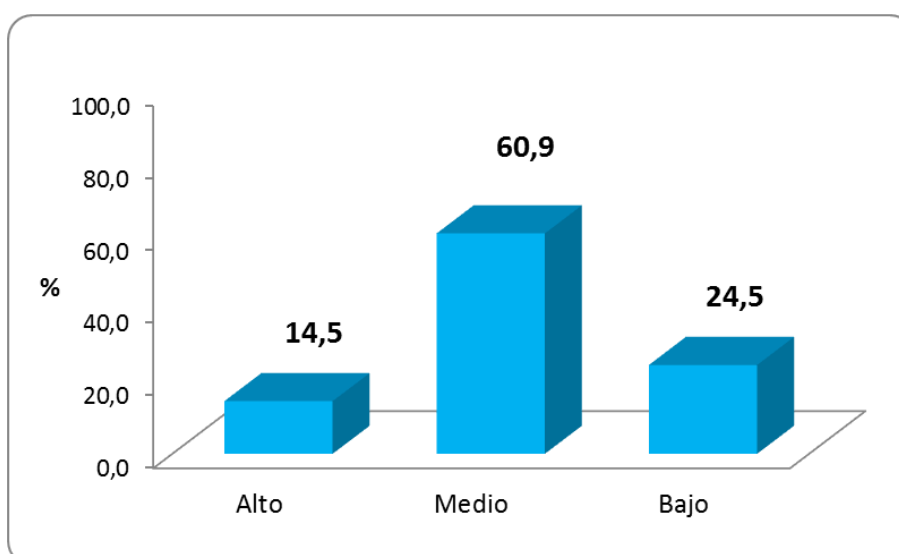


Gráfico 12. Porcentaje de empleados según desempeño laboral de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo - junio 2019

En general, referente al desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior en estudio, encontramos que el 60,9% (67 empleados) presentaron desempeño medio, el 14,5% alto y en cambio, el 24,5% (27 empleados) tuvieron desempeño bajo.

4.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

Tabla 13. Relación entre el clima organizacional en la dimensión objetivos y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

VARIABLES	Desempeño laboral	
	r de Pearson	Significancia
Objetivos	0,88	0,000

Fuente: Cuestionario.

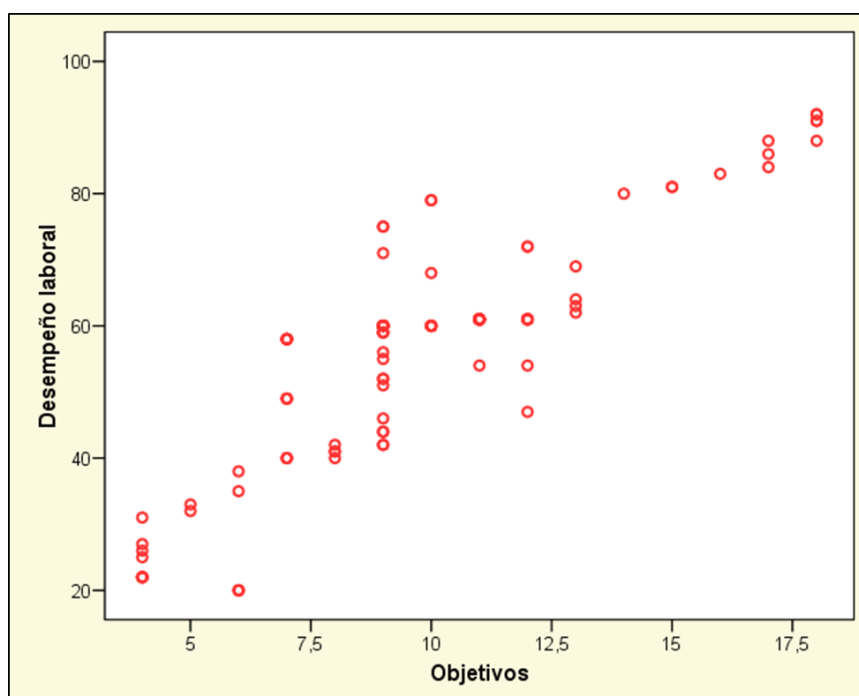


Gráfico 13. Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión objetivos y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo - junio 2019

Concerniente a la relación entre el clima organizacional en la dimensión objetivos y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior en estudio, se obtuvo un coeficiente de correlación de r Pearson de 0,88 y una $p \leq 0,000$, encontrando significancia estadística y se concluye que estas dos variables están relacionadas significativa estadísticamente.

Del mismo modo, respecto a la dispersión de los puntos, se encontró una relación positiva ascendente donde los puntos se relacionan favorablemente

y pudiendo afirmar que mientras el clima organizacional en la dimensión objetivos asciende también lo hace el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.

Tabla 14. Relación entre el clima organizacional en la dimensión cooperación y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

VARIABLES	Desempeño laboral	
	r de Pearson	Significancia
Cooperación	0,93	0,000

Fuente: Cuestionario.

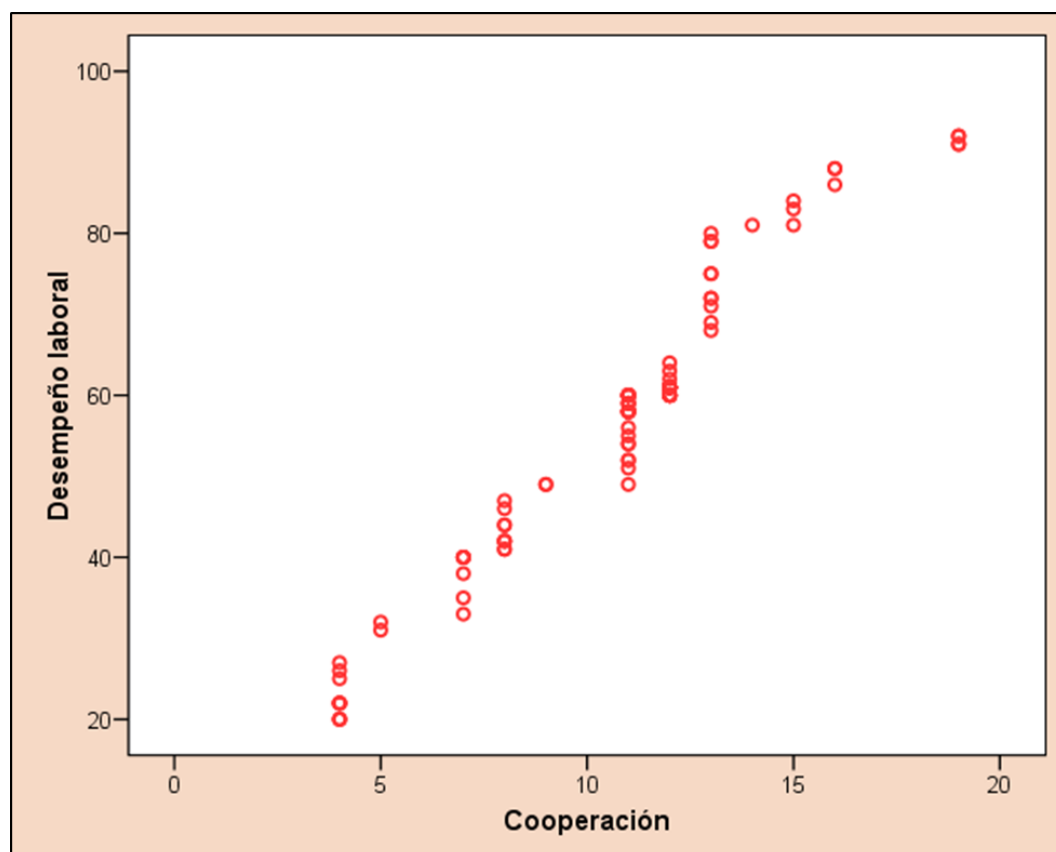


Gráfico 14. Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión cooperación y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo - junio 2019

Referente a la relación entre el clima organizacional en la dimensión cooperación y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior en estudio, se obtuvo

un coeficiente de correlación de r Pearson de 0,93 y una $p \leq 0,000$, encontrando significancia estadística y se concluye que estas dos variables están relacionadas significativa estadísticamente.

Del mismo modo, respecto a la dispersión de los puntos, se encontró una relación positiva ascendente donde los puntos se relacionan favorablemente y pudiendo afirmar que mientras el clima organizacional en la dimensión cooperación asciende también lo hace el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.

Tabla 15. Relación entre el clima organizacional en la dimensión liderazgo y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

VARIABLES	Desempeño laboral	
	r de Pearson	Significancia
Liderazgo	0,96	0,000

Fuente: Cuestionario.

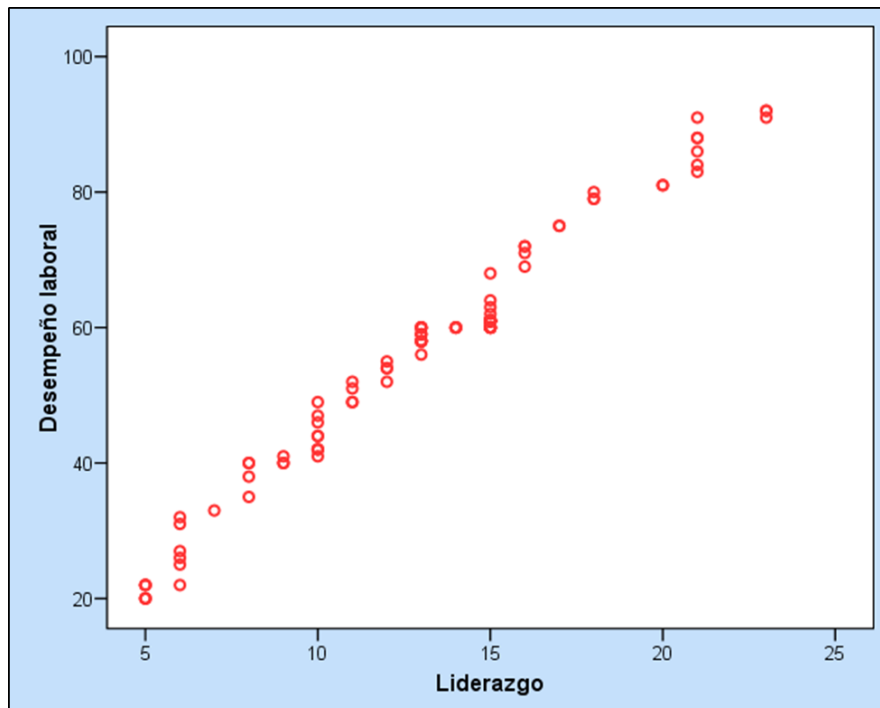


Gráfico 15. Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión liderazgo y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo - junio 2019

Según la relación entre el clima organizacional en la dimensión liderazgo y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior en estudio, se obtuvo un coeficiente de correlación de r Pearson de 0,96 y una $p \leq 0,000$, encontrando significancia estadística y se concluye que estas dos variables están relacionadas significativa estadísticamente.

Del mismo modo, respecto a la dispersión de los puntos, se encontró una relación positiva ascendente donde los puntos se relacionan favorablemente y pudiendo afirmar que mientras el clima organizacional en la dimensión liderazgo asciende también lo hace el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.

Tabla 16. Relación entre el clima organizacional en la dimensión toma de decisiones y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

VARIABLES	Desempeño laboral	
	r de Pearson	Significancia
Toma de decisiones	0,96	0,000

Fuente: Cuestionario.

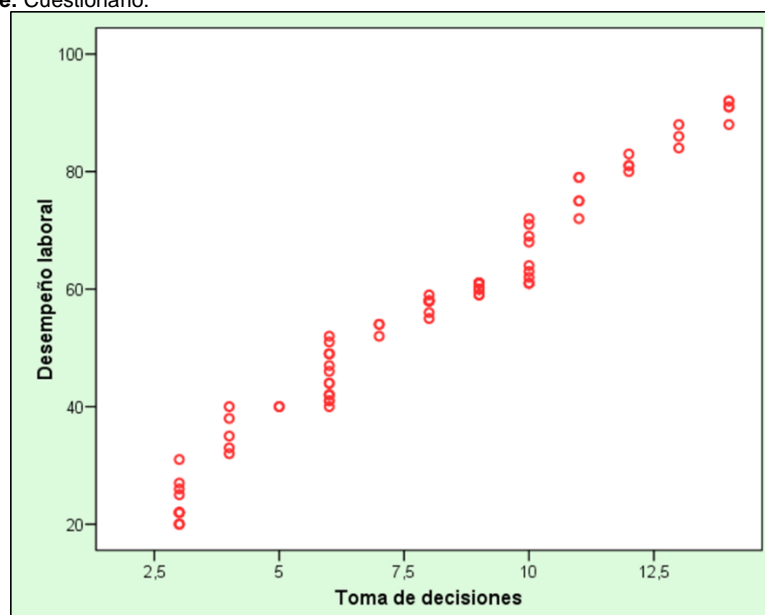


Gráfico 16. Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión toma de decisiones y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

Frente a la relación entre el clima organizacional en la dimensión toma de decisiones y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior en estudio, se obtuvo un coeficiente de correlación de r Pearson de 0,96 y una $p \leq 0,000$, encontrando significancia estadística y se concluye que estas dos variables están relacionadas significativa estadísticamente.

Del mismo modo, respecto a la dispersión de los puntos, se encontró una relación positiva ascendente donde los puntos se relacionan favorablemente y pudiendo afirmar que mientras el clima organizacional en la dimensión toma de decisiones asciende también lo hace el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.

Tabla 17. Relación entre el clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo - junio 2019

VARIABLES	Desempeño laboral	
	r de Pearson	Significancia
Relaciones interpersonales	0,95	0,000

Fuente: Cuestionario.

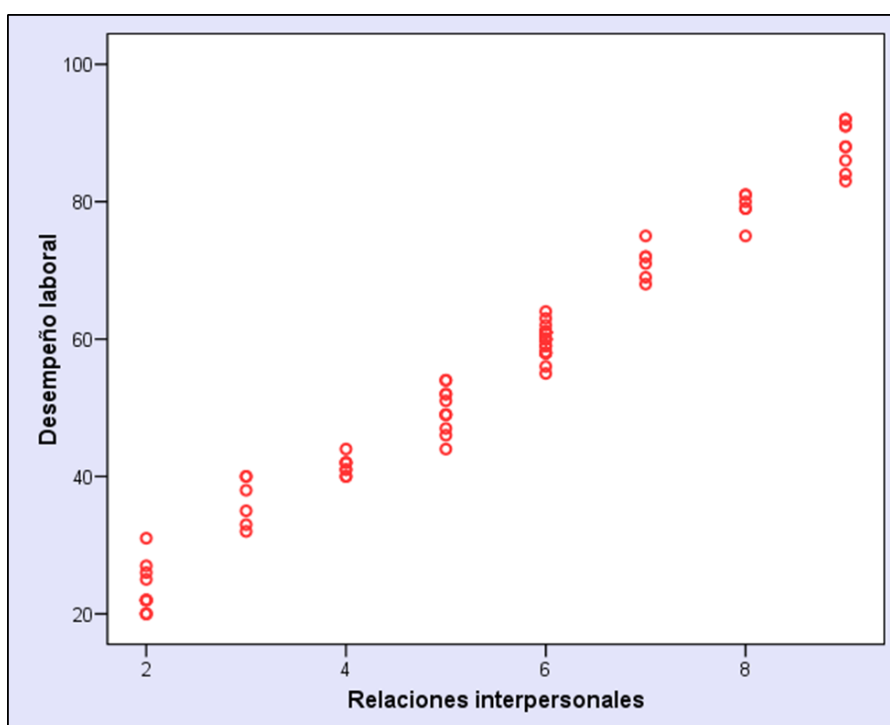


Gráfico 17. Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

Relativo a la relación entre el clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior en estudio, se obtuvo un coeficiente de correlación de r Pearson de 0,95 y una $p \leq 0,000$, encontrando significancia estadística y se concluye que estas dos variables están relacionadas significativa estadísticamente.

Del mismo modo, respecto a la dispersión de los puntos, se encontró una relación positiva ascendente donde los puntos se relacionan favorablemente y pudiendo afirmar que mientras el clima organizacional en la dimensión

relaciones interpersonales asciende también lo hace el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.

Tabla 18. Relación entre el clima organizacional en la dimensión motivación y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

VARIABLES	Desempeño laboral	
	r de Pearson	Significancia
Motivación	0,90	0,000

Fuente: Cuestionario.

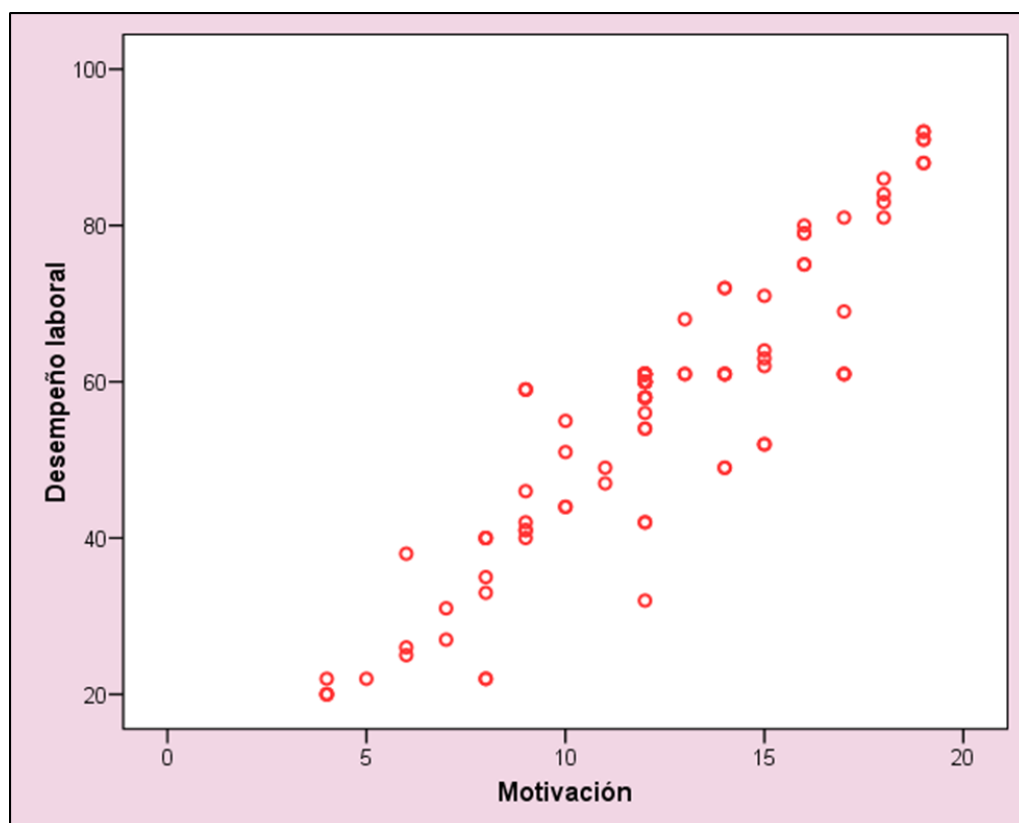


Gráfico 18. Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión motivación y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo - junio 2019

Concerniente a la relación entre el clima organizacional en la dimensión motivación y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior en estudio, se obtuvo un coeficiente de correlación de r Pearson de 0,90 y una $p \leq 0,000$, encontrando

significancia estadística y se concluye que estas dos variables están relacionadas significativa estadísticamente.

Del mismo modo, respecto a la dispersión de los puntos, se encontró una relación positiva ascendente donde los puntos se relacionan favorablemente y pudiendo afirmar que mientras el clima organizacional en la dimensión motivación asciende también lo hace el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.

Tabla 19. Relación entre el clima organizacional en la dimensión control y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

VARIABLES	Desempeño laboral	
	r de Pearson	Significancia
Control	0,94	0,000

Fuente: Cuestionario.

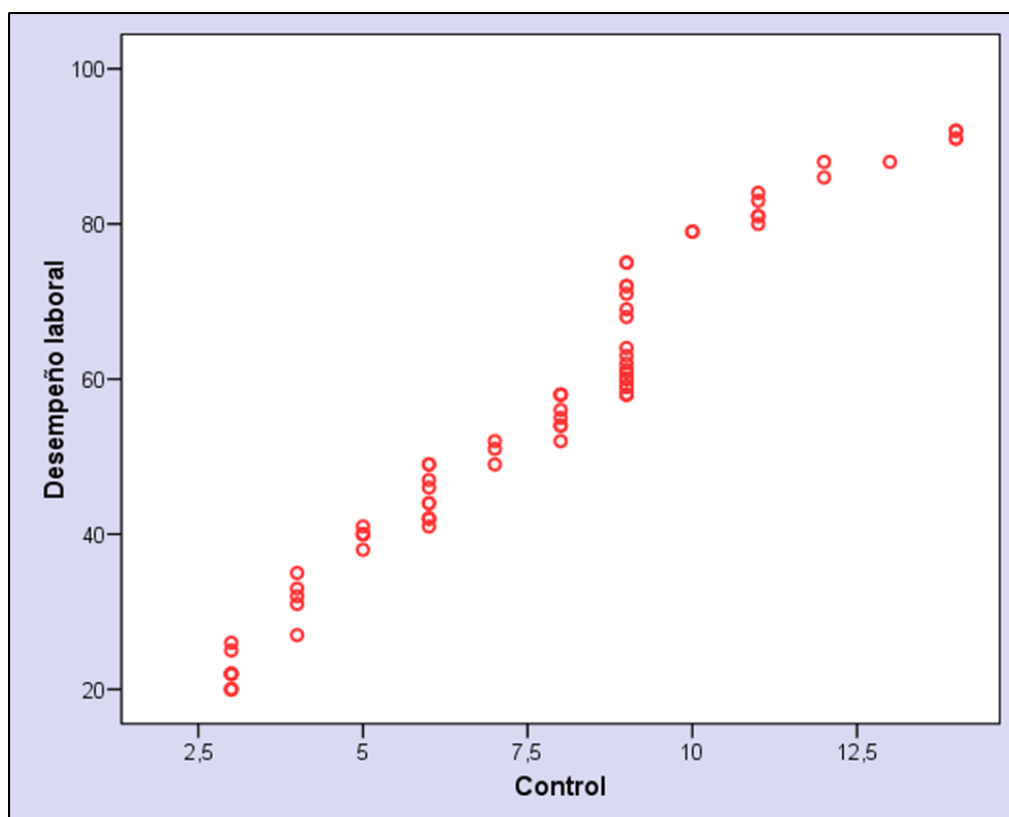


Gráfico 19. Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión control y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo - junio 2019

Con respecto a la relación entre el clima organizacional en la dimensión control y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior en estudio, se obtuvo un coeficiente de correlación de r Pearson de 0,88 y una $p \leq 0,000$, encontrando significancia estadística y se concluye que estas dos variables están relacionadas significativa estadísticamente.

Del mismo modo, respecto a la dispersión de los puntos, se encontró una relación positiva ascendente donde los puntos se relacionan favorablemente y pudiendo afirmar que mientras el clima organizacional en la dimensión control asciende también lo hace el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.

Tabla 20. Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

VARIABLES	Desempeño laboral	
	r de Pearson	Significancia
Clima organizacional	0,93	0,000

Fuente: Cuestionario.

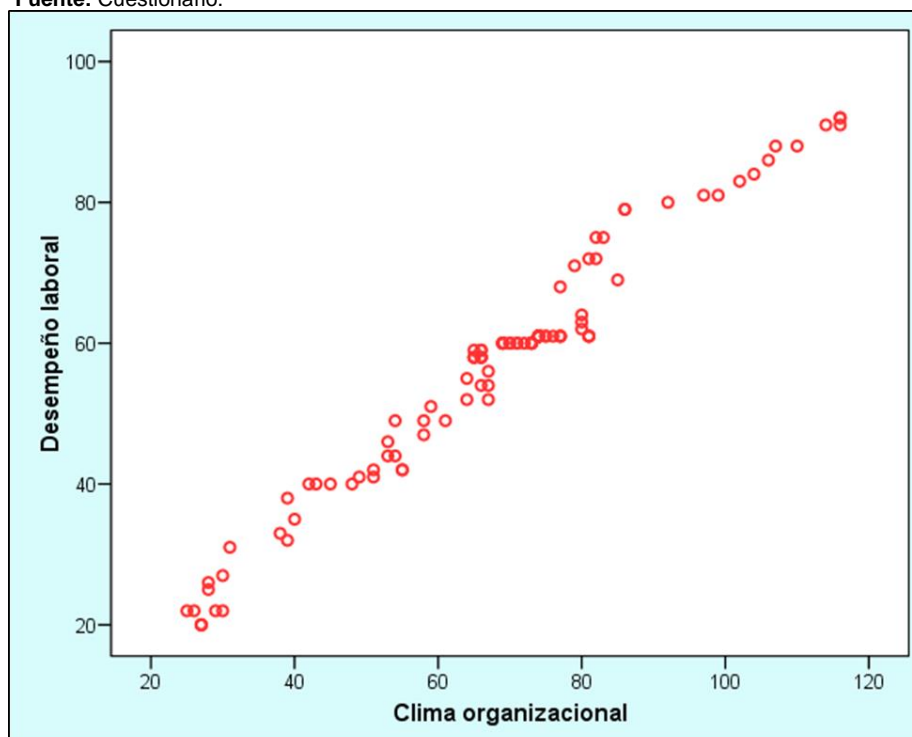


Gráfico 20. Dispersión de puntos entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019

Y, en cuanto a la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior en estudio, se obtuvo un coeficiente de correlación de r Pearson de 0,93 y una $p \leq 0,000$, encontrando significancia estadística y se concluye que estas dos variables están relacionadas significativa estadísticamente.

Del mismo modo, respecto a la dispersión de los puntos, se encontró una relación positiva ascendente donde los puntos se relacionan favorablemente y pudiendo afirmar que mientras el clima organizacional asciende también lo hace el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.

4.3. Discusión de resultados

En lo que respecta a la presente investigación, en la hipótesis general se señaló que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior, Encontrando una relación alta ($Rho=0,932$) y significativa ($p < 0,000$). Lo que guarda semejanza con la investigación de Polacre (2015) quien señaló que la gerencia se debe incorporar como parte de su plan para gestionar un diagnóstico de clima organizacional, así de esta manera poder apreciar la atmosfera laboral, ya que los resultados dejaron en evidencia que en esta institución gubernamental no hay un adecuado clima organizacional y que los trabajadores se ven afectados debido a esto, se deben realizar jornadas para llamar a la reflexión de los trabajadores y gerentes, de esta manera tener una mejoría en su sistema social.

En este sentido el resultado de la hipótesis general guarda relación con el antecedente investigado ya que habla sobre la importancia del clima organizacional para que el trabajo se lleve a cabo de una mejor manera, fortaleciendo las relaciones entre los empleados y de esta forma aumentar el desempeño en la organización. Es importante ya que el clima influye de gran manera debido a que si una persona se encuentra en un ambiente que se sienta agradable realizará sus funciones de mejor modo además permitirá que exista más asertividad entre los individuos que conforman la institución.

Por otra parte, el resultado de la primera hipótesis específica encontrada en la investigación señaló que los objetivos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los empleados donde se encontró una relación alta ($Rho=0,876$) y significativa ($p<0,000$), debido a esto guarda relación con la investigación de Zans (2017) en donde se llegó a la conclusión de que el clima organizacional que se les proporciona al personal docente y administrativo es medianamente favorable, este carece de un buen liderazgo para mantener dicho clima en el equipo de trabajo; por otra parte también se determinó que el desempeño laboral de los trabajadores es bajo y se realiza de manera individual, por lo que los trabajadores de ambas coordinaciones requieren de capacitación inmediata para mejorar sus relaciones interpersonales y se fomente el trabajo en equipo y con esto alcanzar los objetivos propuestos; también se le hace un llamado al personal encargado de las gestiones de facultad para que tome las medidas adecuadas para subsanar la eventualidades negativas que se presentan. Ya que si no le proporciona un clima organizacional adecuado al personal estos no van a tener un desarrollo laboral eficaz.

La primera hipótesis específica tiene relación con el antecedente ya que en los dos se observa como el desempeño laboral puede incrementar a través de las estrategias y objetivos que se desarrollan en la organización, es decir que los objetivos propuestos influyen en el desempeño ya que para alcanzarlo de manera indicada es necesario realizar una buena planificación y además contar con la disposición y un buen desempeño por parte de los trabajadores para alcanzarlo.

Asimismo, en lo que respecta a la segunda hipótesis específica señaló que la cooperación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior, ya que se encontró una correlación alta ($Rho= 0,925$) y significativa ($p<0,000$), lo que se confirma con el trabajo de Antúnez (2015) donde se llegó a la conclusión de que la gerencia de la entidad bancaria se preocupa porque sus trabajadores tengan un clima organizacional adecuado ya que un 80% afirmó que el empleador aplica técnicas para que estos realicen trabajo en equipo a través de la cooperación, el 84% estuvo de acuerdo en que se promueve la buena relación entre empleados, un 77%

dijo que existe respeto, confianza y cooperación entre compañeros; por lo que queda demostrado que el rendimiento de los trabajadores que prestan su servicio en caja en el banco Banesco tienen un rendimiento eficaz debido a que se les proporcionan las herramientas necesarias tanto prácticas como teóricas para que estos gocen de un excelente clima organizacional, evitando el estrés y las posibles enfermedades ocupacionales que se originan cuando el ambiente y espacio de trabajo no es adecuado. Por lo que queda en evidencia que todo lo antes mencionado, son factores claves que influyen de manera positiva en el ambiente en el cual los trabajadores desempeñan su labor del día a día.

La hipótesis guarda relación con el antecedente ya que en ambas investigaciones se menciona la cooperación como un factor clave para mejorar el desempeño y para tener un clima organizacional adecuado para realizar las funciones de una manera eficaz y sin inconvenientes en el ambiente laboral, si los trabajadores cooperan con los requerimientos necesarios para mantener su rendimiento en un nivel adecuado están contribuyendo con el desarrollo de la organización y por ende si el desempeño se verá afectado de una manera positiva.

En lo que respecta a la organización con los resultados de la tercera hipótesis señala que el liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior, debido a que se encontró una correlación alta ($Rho=0,957$) y significativa ($p < 0,000$) con lo cual se corrobora que la investigación de Montoya (2016) donde se concluyó que existe una relación muy significativa entre las dos variables en estudio, lo cual dejó en evidencia que la hipótesis propuesta estaba en lo correcto, permitiendo fortalecer cualquier tipo de hallazgo de estudios que realicen con un enfoque en este tema; también quedó en evidencia que mientras más óptimo sea el clima organizacional y el liderazgo, más eficaz será el desempeño de los trabajadores.

Asimismo, se comprueba que existe relación entre la hipótesis investigada y el antecedente ya que muestran la importancia del liderazgo en la organización, en este sentido los gerentes o encargados de cada área deben mantener el control y el orden, además es necesario que los integrantes

desarrollen el liderazgo como un factor importante para incrementar el desempeño en la organización ya que deben estar en constante monitoreo de las actividades laborales e identificar cualquier deferencia que se presente y buscar las soluciones para potenciarla al máximo.

Por su parte la con lo que respecta a la cuarta hipótesis de la investigación se observa que la toma de decisiones se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior porque se encontró una correlación alta ($Rho=0,962$) y significativa ($p < 0,000$), con lo cual quedó demostrado la relación que guarda con la investigación de Gallegos (2016) donde se llegó a la conclusión después de analizar los resultados, que la variable clima organizacional se encuentra estrechamente relacionada con la variable desempeño laboral, debido a que el 93,3% de los trabajadores manifestaron que el clima organizacional que se presenta en la institución es promedio y por ende tienen un buen desempeño laboral y esto a su vez es positivo para la institución gracias a la toma de decisiones acertadas; aunque sin embargo existen indicadores que deben mejorarse, estos son: relaciones interpersonales, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y valores colectivos; ya que si no se toman las acciones necesarias pueden logra una desestabilizar el buen clima organizacional que existe.

La hipótesis presentada en la investigación guarda relación con el antecedente de la misma, ya que en ambas se muestra como la toma de decisiones en la organización que sirve para crear un excelente ambiente laboral y a su vez favorecer el desempeño de manera positiva gracias a las actividades ejecutadas por parte del personal que son resultado de la toma de decisiones y la planificación que lleve a cabo el directivo de la organización para contribuir con el alcance de las metas planteadas previamente.

De igual manera, con respecto a la quinta hipótesis específica se observa que las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior, porque se encontró una correlación alta ($Rho=0,948$) y significativa ($p < 0,000$), con lo cual quedó demostrado la relación que guarda con la investigación de Antúnez (2015) donde se llegó a

la conclusión de que la gerencia de esta entidad bancaria se preocupa porque sus trabajadores tengan un clima organizacional adecuado, fortaleciendo las relaciones interpersonales ya que un 80% afirmó que el empleador aplica técnicas para que estos realicen trabajo en equipo, el 84% estuvo de acuerdo en que se promueve la buena relación entre empleados, un 77% dijo que existe respeto, confianza y cooperación entre compañeros; por lo queda demostrado que el rendimiento de los trabajadores que prestan su servicio en caja en el banco Banesco tienen un rendimiento eficaz debido a que se les proporcionan las herramientas necesarias tanto prácticas como teóricas para que estos gocen de un excelente clima organizacional, evitando el estrés y las posibles enfermedades ocupacionales que se originan cuando el ambiente y espacio de trabajo no es adecuado. Por lo que queda en evidencia que todo lo antes mencionado, son factores claves que influyen de manera positiva en el ambiente en el cual los trabajadores desempeñan su labor del día a día.

En la quinta hipótesis presentada en la investigación existe relación con el antecedente de la misma ya que en ambos se habla del desempeño laboral y las relaciones interpersonales, debido a esto es importante resaltar que si no se tienen buenas relaciones interpersonales en la organización es difícil que exista un mejor rendimiento, ya que esta deficiencia afectaría el clima organizacional y a su vez el desempeño trayendo consigo un ambiente laboral con conflictos e inestabilidad laboral. Debido a esto se marca la importancia de las relaciones interpersonales en la organización para fortalecer la comunicación, eficiencia, calidad y desempeño del trabajo.

Por su parte, con respecto a la sexta hipótesis específica se observa que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior, porque se encontró una correlación alta ($Rho=0,899$) y significativa ($p < 0,000$), con lo cual quedó demostrado la relación que guarda con la investigación de Monteza (2017) donde se llegó a la conclusión que existe un vínculo muy significativo entre las dos variables, que una influye de manera directa en la otra, pues el grado de correlación fue de 0,807. En lo que respecta a la variable clima organizacional, un 65% de los encuestados afirmaron que es regular y un 25% que es inadecuado. Mientras que para la

variable desempeño laboral un 57% dejaron en claro que es regular y un 30% que es bajo; lo que significa que la gerencia del hospital no les proporciona a sus trabajadores el clima organizacional y la motivación adecuada para que estos puedan desarrollar sus actividades laborales de manera adecuada y que se deben tomar las acciones necesarias para subsanar este problema, antes de que llegue a un estado crítico y afecte el trato a los pacientes.

En la sexta hipótesis de la investigación se demostró que la motivación guarda relación con el desempeño laboral es decir que se asemeja al antecedente investigado ya que en él se aprecia como en las conclusiones habla de la importancia de mantener la motivación laboral para mejorar el desempeño y el funcionamiento de la organización, ya que los trabajadores necesitan sentirse valorados para tener más motivación y rendimiento al momento de realizar sus funciones y que realicen las mismas de excelente manera.

Finalmente, en la séptima hipótesis específica se observa que el control se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior, porque se encontró una correlación alta ($Rho=0,940$) y significativa ($p < 0,000$), con lo cual quedó demostrado la relación que guarda con la investigación de Gallegos (2016) donde se llegó a la conclusión después de analizar los resultados, que la variable clima organizacional se encuentra estrechamente relacionada con la variable desempeño laboral, debido a que el 93,3% de los trabajadores manifestaron que el clima organizacional que se presenta en la institución es promedio y por ende tienen un buen desempeño laboral y esto a su vez es positivo para la institución gracias a la toma de decisiones acertadas; aunque sin embargo existen indicadores que deben mejorarse a través del control, estos son: relaciones interpersonales, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y valores colectivos; ya que si no se toman las acciones necesarias pueden lograr desestabilizar el buen clima organizacional que existe.

La séptima hipótesis específica muestra relación con el antecedente investigado ya que el control es algo fundamental en una organización ya que hay que mantener siempre una observación del trabajo que realizan las

personas que conforman a la institución, a través de este control se medirá el desempeño y se evaluará el clima organizacional para detectar cualquier eventualidad y solventarla a través de las gestiones necesarias

4.4. Aportes de la investigación

El clima organizacional es un factor fundamental para mantener el orden y el buen funcionamiento en las instituciones, es por esto que la investigación es importante para cualquier área de trabajo ya que contribuye en el desempeño, mejora las relaciones entre compañeros y sobre todo a conseguir los objetivos, si bien es cierto el clima organizacional ha sido estudiado repetidas ocasiones en organizaciones tanto públicas como privadas para determinar la influencia que tiene este en el desempeño laboral, cabe resaltar que en este caso se realizó el estudio en los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior, es decir en un departamento de la policía del Perú, y es de gran importancia porque este es un organismo vital para la seguridad ciudadana, y todo esto con el fin implementar las estrategias adecuadas que ayuden a mejorar las deficiencias que presenta el personal administrativo, dichas problemáticas fueron obtenidas en la observación realizada de las variables.

El clima organizacional es importante ya que es uno de los indicadores que afectan los objetivos que una institución logra. Significa que los empleados son más productivos con un mejor clima organizacional, es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo percibido directa o indirectamente por los empleados, que se supone que es una fuerza importante para influir en el comportamiento de los empleados. Debido a esto se ha comprobado en varias investigaciones que el clima organizacional está vinculado con la insatisfacción laboral que presentan los trabajadores.

Desafortunadamente, hay muchas organizaciones que no se preocupan por el clima organizacional y la satisfacción de los empleados, ya que son "empleadores de efectivo" y las personas trabajan solo por dinero y desean irse en cualquier momento. Los empleados no se preocupan por los resultados de la organización y la eficacia es baja, y en muchas ocasiones no hay desarrollo de operadores, capacitación y formación de equipos en dichas instituciones. Existen diferentes métodos para verificar el clima de la

institución, el más simple es el cuestionario de encuesta y los empleadores deben proporcionarlo al personal para saber cuál es su opinión acerca de cómo perciben su ambiente de trabajo.

Asimismo, el clima organizacional influye en gran medida en el desempeño de los empleados porque tiene un mayor impacto en la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores. De igual forma determina el ambiente de trabajo en el cual, el personal se siente satisfecho o insatisfecho dado que la satisfacción determina o influye en la eficiencia, podemos decir que el clima organizacional está directamente relacionado con la eficiencia y el desempeño del personal que labora en la institución.

Un clima que favorezca la toma de riesgos alentará a los empleados a probar e intercambiar conocimientos e ideas inusuales. La participación es una herramienta muy efectiva para desarrollar un clima organizacional sólido y satisfacción laboral. Los empleados más satisfechos poseen algunas características de personalidad que probablemente se reflejen en un buen desempeño laboral, autoeficacia y control. Una atmósfera de cooperación abre el acceso entre los miembros del grupo y crea una motivación individual para intercambiar conocimientos con los integrantes del grupo, lo que deja como resultado una mayor productividad. Por lo tanto, la administración de las instituciones debe esforzarse por crear un clima organizacional agradable en ellas.

Los líderes de las instituciones necesitan comprender los beneficios clave del desempeño del personal para poder desarrollar métodos consistentes y objetivos como también ayudar a los trabajadores. Hacerlo permite a determinar las fortalezas, debilidades y posibles brechas gerenciales en la organización. Es en ese sentido el aporte más importante de esta investigación es el dar a conocer la influencia que tiene el clima organizacional en el desempeño y la importancia de que se mantenga el buen funcionamiento en la institución a través de la ejecución de estrategias recomendadas en el presente trabajo de estudio.

CONCLUSIONES

Primera:

Se determinó que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior (sig.= 0.000 y una correlación de 0.932).

Segunda:

Se estableció que los objetivos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior (sig.=0.000 y una correlación de 0.876).

Tercera:

Se estableció que la cooperación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior (sig.=0.000 y una correlación de 0.925).

Cuarta:

Se estableció que el liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior (sig.=0.000 y una correlación de 0.957).

Quinta:

Se estableció que la toma de decisiones se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior (sig. = 0,000 y una correlación de 0,962).

Sexta:

Se estableció que las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior. (sig. = 0,000 y una correlación de 0,948).

Séptima:

La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior. (sig. = 0,000 y una correlación de 0,899).

Octava:

El control se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior. (sig. = 0,000 y una correlación de 0,940).

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

Primera:

Se recomienda a la jefatura de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior fortalecer el clima organizacional así elevar las relaciones laborales, y con ello lograr el alcance de los objetivos, incentivando la cooperación entre los integrantes de la institución, fomentando el liderazgo y la motivación la para poder conseguir un mejor desempeño en la organización.

Segunda:

Se recomienda a la jefatura de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior priorizar los objetivos de la institución para alcanzar la misión y visión establecidas, además que las políticas creadas sean cumplidas de la mejor manera a través del control y el monitoreo de los encargados de cada área para asegurar el buen desempeño y que los resultados del trabajo sean los más satisfactorios posibles.

Tercera:

Se recomienda a la jefatura de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior fomentar la cooperación para obtener la ayuda y colaboración entre los compañeros de trabajo para que se desarrolle de mejor manera su desempeño, y además fortalecer el apoyo entre las áreas. Teniendo en cuenta al personal para crear soluciones en conjunto con respecto a cualquier deficiencia que se presente en la institución de esta manera los trabajadores se sentirán incluidos lo que permitirá que realicen sus funciones de manera eficiente y con buena actitud.

Cuarta:

Se recomienda a la jefatura de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior incrementar la capacidad de liderazgo para que exista más justicia y equidad por parte del jefe hacia sus trabajadores ya que todos merecen el mismo trato que se caracterice por el respeto y la igualdad laboral. Para ser un buen líder es necesario tener buena comunicación con el personal jerárquico que hace vida en la institución como también con el personal trabajador informarle de los progresos y del alcance

de objetivos en la institución, como también es importante asignar tareas y notificar el resultado de su ejecución.

Quinta:

Se recomienda a la jefatura de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior participar la toma de decisiones de manera objetiva y racional que estas sean las que determinen en éxito de la institución gracias a su fiabilidad, como también es necesario realizar consultas antes de tomar cualquier decisión teniendo en cuenta que pueden surgir propuestas revelantes, otro punto muy importante es autorizar la toma de decisiones individuales en los trabajadores para que de esta manera demuestren que pueden tener autonomía y objetividad para interpretar cualquier situación que se presente y buscar la solución adecuada.

Sexta:

Se recomienda a la jefatura de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior incrementar las relaciones interpersonales entre los integrantes de la organización promoviendo el esparcimiento en horas fuera del trabajo para que los trabajadores puedan comunicarse e interactuar. Como también crear eventos de sociabilización cada cierto tiempo para fortalecer más las relaciones interpersonales y el desempeño en la institución.

Séptima:

Se recomienda a la jefatura de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior motivar al personal a través de incentivos como bonos, pagos de horas extras, un salario adecuado para satisfacer las necesidades del trabajador, con esto es muy posible que la persona aumente su desempeño en su área laboral ya que va que se va a sentir considerado y como la institución le ofrece motivaciones que se adapten a sus requerimientos.

Octava:

Se recomienda a la jefatura de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior tener el control de las evaluaciones que se realizan en el trabajo con respecto a los niveles de evolución y desarrollo. También es importante hacer un control periódico del desarrollo de las actividades, y realizar el seguimiento del objetivo y de las metas planteadas

en la institución verificar que está funcionando y que no de implementar las mejores estrategias para conseguirlo de la mejor manera.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antúnez, Y. (2015). *El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua*. (Tesis para optar el grado de Magister en Administración del Trabajo). Universidad de Carabobo, Aragua, Venezuela. Recuperado de:
<https://bit.ly/2MVqHnq>
- Alles, M. (2011). *Desempeño por Competencias. Evaluación de 360°*. (2ª ed.). Buenos Aires: GRANICA.
- Bittel, L. (2000). *Administración de Personal*. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Borcellino, V. Mirabal, A. Barrios, R. (2015). Clima y desempeño: una explicación ante relaciones no siempre congruentes. *Revista Compendium*, 18 (34), 5-20. Recuperado de:
<https://bit.ly/2tbZiVu>
- Bustamante, M. Grandón, M. Lapo, M. (2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. *Revista Estudios Gerenciales*, 31 (137), 432-440 Recuperado de:
<https://bit.ly/2ULa5S8>
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez – Perú 2012. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 5 (1), 22-29. Recuperado de:
<https://bit.ly/2WQ8BYA>
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Ministerio de Educación, Unidad de Gestión Educativa*, 9 (1), 25-34. Recuperado de:
<https://bit.ly/2BrOMxY>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Editorial McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Corbetta, P. (2007). Metodología y técnicas de investigación social. España: MCGRAW-HILL
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. México: PEARSON EDITORIAL.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, estructuras, procesos y resultados*. Ed. Prentice Hall Hispanoamericana. S.A.
- Fernández, T. (2004). Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 2 (2), 43-68. Recuperado de: <https://bit.ly/2BrTD6T>
- Gallegos, F. (2016). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa, 2016*. (Tesis para optar el grado de Magister en Ciencias Contables y Financieras). Universidad Nacional De San Agustín, Arequipa, Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/2MRmGRd>
- Guillén, C. (2000). *Psicología del Trabajo para relaciones laborales*. Madrid: McGraw-Hill.
- Méndez, C. (2005). *Clima organizacional en las empresas colombianas*. Bogotá: ICFES
- Monteza, A. (2017). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016. (Tesis para optar el grado de Magister en Gestión de los Servicios de Salud). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/2DfX8J4>
- Montoya, D. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015*. (Tesis para optar el grado de Magister en Relaciones Laborales). Pontificia Universidad Católica de Perú, Lima, Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/2tdm9QS>

- Polacre, J. (2015). *Análisis del clima organizacional desde la percepción gerentes-empleados de la alcaldía bolivariana Rómulo gallegos de Elorza, Estado Apure*. (Tesis para optar el grado de Magister en Administración de Negocios). Universidad Nacional Abierta, Caracas, Venezuela. Recuperado de:
<https://bit.ly/2SgdU56>
- Quintero, N. Africano, N. Faría, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago. *Revista Negotium*, 3 (9), 33-51. Recuperado de: <https://bit.ly/2SDTO40>
- Silva, M. Brain, M. (2006). *Validez y confiabilidad del estudio socio económico*. México: SERIE NUERO UNO.
- Vásquez, R. Guadarrama, J. (2001). El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior. *Revista Tiempo de Educar*, 3 (5), 105-135. Recuperado de:
<https://bit.ly/2MUrZiN>
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. (Tesis para optar el grado de Magister en Gerencia Empresarial). Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua, Nicaragua. Recuperado de:
<https://bit.ly/2SDuATm>

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA Y VALOR	NIVELES	METODOLOGÍA	
GENERAL	GENERAL	GENERAL	CLIMA ORGANIZACIONAL	Objetivos	Misión, visión	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Mala (20-46) Regular (47-73) Buena (74-98)	Tipo de estudio: Descriptivo Diseño de estudio: No experimental Nivel de estudio: Correlacional Población: 152 trabajadores administrativos de la entidad Técnicas e instrumento de recolección de datos: Encuesta. Métodos de análisis de dato: SPSS	
¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior?	Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.	El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.			Cooperación				Ayuda y colaboración entre compañeros
									Liderazgo
				Apoyo entre áreas					
				Solución conjunta a los problemas					
				Toma de decisiones	Justicia y equidad del jefe				
					Comunicación con el personal jerárquico				
					Asignación de tareas al personal				
				Relaciones interpersonales	Comunicación del resultado de las tareas ejecutadas				
					Comunicación de los objetivos alcanzados				
					Participar en las decisiones del trabajo				
				Motivación	Consulta sobre las acciones en el trabajo				
Decisiones individuales									
Organización de eventos de distracción fuera de las horas de trabajo									
Control	Eventos de sociabilización								
	Salarios								
	Pago de horas extra								
Disponibilidad a colaborar y ayudar	Reconocimientos								
	Bonos								
	Evaluación de los trabajos								
Competencia	Control periódico								
	seguimiento de objetivos alcanzados								
	Responsabilidad en el trabajo								
	Disposición para realizar un trabajo								
DESEMPEÑO LABORAL	Implicarse en el trabajo								
	Amabilidad y cordialidad								
	Disposición y habilidad								
	Respuesta a una situación determinada								
	Aplicación de una estrategia								
	Formulación de soluciones								
	Encontrar la solución								
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS							
¿Existe relación entre los objetivos y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior?	Establecer la relación entre los objetivos y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.	Los objetivos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.							
¿Existe relación entre la cooperación y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior?	Establecer la relación entre la cooperación y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.	La cooperación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.							
¿Existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior?	Establecer la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.	El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.							
¿Existe relación entre la toma de decisiones y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la administración	Establecer la relación entre la toma de decisiones y el desempeño	La toma de decisiones se relaciona significativamente							

				Productividad	Optimizar la aportación de todos los recursos			
					Producir bienes o servicios			
					Promover la competitividad			
de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior?	laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.	con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.						
¿Existe relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior?	Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.	Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.						
¿Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior?	Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.	La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.						
¿Existe relación entre el control y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior?	Establecer la relación entre el control y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.	El control se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior.						

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 02: CONSENTIMIENTO INFORMADO**Cuestionario****Datos Generales:****Edad:****Duración: 25´****Sexo:****INSTRUCCIONES**

Estimados encuestados la presente encuesta tiene como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior. Debe tomar en cuenta que esta encuesta es completamente confidencial, por lo que se le pide que conteste cada una de las preguntas de acuerdo a su criterio y experiencia laboral.

Antes de responder, lea detenidamente cada una de las preguntas, puede escribir o marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Si tiene alguna duda puede consultar con el encuestador. Las alternativas son las siguientes, tomando en cuenta el número de eventos o veces por pregunta:

1: Nunca:

2: Casi nunca:

3: A veces:

4: Casi siempre:

5: Siempre:

ANEXO 03: INSTRUMENTOS**VARIABLE INDEPENDIENTE: Clima organizacional**

		5	4	3	2	1
N°	Preguntas	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	La institución tiene establecidas la misión y visión.					
2	La institución cuenta con políticas institucionales que garanticen la fiabilidad de los servicios.					
3	La institución le proporciona responsabilidades acordes a su cargo.					
4	Se les comunica por parte de la institución los resultados del trabajo del personal.					
5	En la institución existe ayuda y colaboración entre compañeros.					
6	Se realizan reuniones de trabajo periódicas para dar informaciones o evaluar el desarrollo de las actividades laborales.					
7	De llegar a existir exceso de actividades laborales se apoyan entre áreas.					
8	Los trabajadores buscan solución de manera conjunta a los problemas que se puedan presentar durante las jornadas laborales.					
9	Existe justicia y equidad del jefe hacia los trabajadores.					
10	Existe comunicación fluida con el personal jerárquico para el desarrollo de las actividades.					
11	La dirección realiza asignación de tareas al personal de manera regular.					
12	La directiva comunica el resultado de las tareas ejecutadas a los trabajadores.					
13	La directiva se encarga de comunicar cuando los objetivos son alcanzados de acuerdo a lo planificado.					
14	Le hacen participar en la toma de decisiones en el trabajo cuando la ocasión lo amerita.					
15	Cuando consulta con el personal jerárquico sobre las acciones y/o actividades a realizar, le son respondidas sus inquietudes.					
16	Le permiten tomar decisiones individuales respecto a las funciones que usted realiza.					
17	La Institución realiza y organiza eventos de distracción fuera de las horas de trabajo para					

	premiar y motivar a los trabajadores.					
18	La institución de caracteriza por programar eventos de sociabilización entre el personal.					
19	Se encuentra usted conforme con el salario que imparte la Institución.					
20	Cuando trabaja horas extras, la Institución se las reconoce.					
21	La institución hace reconocimiento a los trabajadores por su buen desempeño laboral.					
22	La institución realiza el pago de los bonos que por ley les corresponden a los trabajadores.					
23	La Institución realiza una evaluación de los trabajos que realizan los empleados.					
24	Se realiza un control periódico de las actividades que se llevan a cabo en la institución.					
25	La institución realiza el seguimiento de los objetivos alcanzados por parte del personal.					

VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño Laboral

		5	4	3	2	1
N°	Preguntas	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Considera que sus compañeros son responsables en el trabajo.					
2	Cree usted que sus compañeros cuentan con la disposición para realizar un trabajo impartido por su superior.					
3	Su superior se queja porque sus compañeros de trabajo no cuentan con la disposición adecuada para realizar sus actividades de manera eficiente.					
4	Sus compañeros participan de manera voluntaria en actividades del trabajo.					
5	Sus compañeros de trabajo son obligados a implicarse en actividades laborales por su superior ya que estos no lo hacen por iniciativa propia.					
6	Son sus compañeros de trabajo amables con usted.					
7	Sus compañeros actúan de manera cordial con los jefes y con usted.					
8	Poseen sus compañeros la disposición y las habilidades adecuadas para desarrollar sus competencias profesionales de manera eficaz.					
9	Considera su supervisor que sus compañeros responden de manera adecuada ante una determinada situación que pueda presentarse en el trabajo.					
10	Considera que sus compañeros cuentan con la capacitación y experiencia que les permita aplicar estrategias para resolver problemas laborales					
11	Les hace saber su supervisor que sus compañeros cuentan con la capacidad para aplicar una estrategia d manera adecuada.					
12	Considera usted que sus compañeros son eficaces al momento de formular soluciones ante un problema imprevisto.					
13	Su supervisor se muestra satisfecho al momento de que sus compañeros formulan soluciones para un problema.					
14	Cuentan sus compañeros con las capacidades para encontrar una solución ante cualquier problema que se pueda presentar en su entorno laboral.					

15	Alguna vez, la institución le provee información a sus compañeros para que fortalezcan sus competencias profesionales y de esta manera puedan encontrar la solución a un problema de manera más eficaz.					
16	Los recursos laborales que proporcionan sus compañeros a la institución son óptimos.					
17	Considera usted que sus compañeros ofrecen un servicio de calidad acorde a sus funciones.					
18	Producen sus compañeros servicios de manera eficaz para la institución.					
19	La Institución promueve la competitividad entre compañeros para obtener un mejor desempeño laboral					
20	Promueven sus compañeros la competitividad para de esa manera obtener un mejor resultado en las actividades laborales.					

ANEXO

“UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN DE HUANUCO”

MAESTRIA

Lima, abril 2019

Sr.MG.

Presente:

ASUNTO: Validación De Instrumentos A Trávez De Juicio De Expertos

Después de un cordial saludo, es grato dirigirme a Ud. Para presentarme como Maestría; actualmente me encuentro desarrollando el proyecto de investigación titulado: “Clima organizacional y desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019”

Por tal motivo recorro a usted para solicitar su opinión profesional con el fin de validar los instrumentos de mi investigación.

Agradeciendo anticipadamente su valioso aporte en función de su experiencia, le hago llegar los siguientes documentos.

1. Matriz de consistencia
2. Hoja de validación de instrumentos de medición
3. Instrumentos de investigación.

Atentamente:

Lic. Héctor Freddy Rodríguez López

ANEXO

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS INFORMATIVOS

APELLIDOS Y NOMBRES	CAMPO O INSTITUCION DONDE LABORA	NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION	AUTOR DEL INSTRUMENTO
TITULO:			

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENA 41-60	MUY BUENA 61-80	EXELENTE 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					
4. Organización	Existe una organización lógica					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					
8. Coherencia	Entre los índices indicadores y dimensiones					
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnostico					
10. Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado					

III. OPINION DE APLICACIÓN

IV. PROMEDIO DE VALIDACION

LUGAR	DNI	FIRMA DEL EXPERTO	TELEFONO

ANEXO**CONSENTIMIENTO INFORMADO****TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

OBJETIVO: Identificar la relación que existe entre “Clima organizacional y desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior mayo -junio 2019”

INVESTIGADOR: Lic. Héctor Freddy Rodríguez López

YO:

Declaro: haber sido informado acerca del propósito de la investigación que se señala, para lo cual se me ha solicitado contestar un cuestionario y ser observada mientras realizo el lavado clínico de manos, cuyos resultados son anónimos y que se utilizarán únicamente con fines investigativos y académicos. Asimismo, se me ha indicado que puedo retirarme en caso que lo desee durante su desarrollo. He tenido la oportunidad de preguntar las dudas acerca del contenido las cuales se me han esclarecido satisfactoriamente por lo que acepto voluntariamente participar en el estudio.

Firma del participante:

Firma del investigador responsable:

NOTA BIOGRÁFICA

Héctor Freddy RODRÍGUEZ LÓPEZ; Ingeniero Administrativo, nació en la ciudad de Lima - Perú, el 11 de diciembre de 1957, casado y padre de tres hijos.

Curso estudios en el Colegio Primario N° 343 (San Isidro), estudios secundarios en la G.U.E. "Alfonso Ugarte" (San Isidro), posteriormente obtuvo el título de "Ingeniero Administrativo" en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega posteriormente obteniendo la Colegiatura en el Colegio de Ingenieros del Perú.

Cuenta además con el Grado de Egresado en Maestría en Administración (UIGV), "Comercio Exterior" (UNFV) y Complementación Pedagógica (UNMSM).

Presto servicios durante 35 años ininterrumpidos en la Policía Nacional del Perú (PNP), desempeñándose con eficiencia y lealtad en las altas esferas de la Dirección General PNP-Ministerio del Interior del Perú; Habiendo sido condecorado en tres oportunidades por el comando institucional por su desempeño laboral.

Participó en la enseñanza de diversos cursos desarrollados en diferentes unidades de su institución. Actualmente forma parte de la plana docente de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional "Héroe Nacional CAP. PNP Alipio PONCE VASQUEZ", con sede en Puente Piedra-Lima-Perú.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO 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 Auditorio de la Escuela de Posgrado, siendo las **14:00h**, del día domingo **01 DE SETIEMBRE DE 2019** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Abner A. FONSECA LIVIAS	Presidente
Dra. Juvita Dina SOTO HILARIO	Secretario
Dr. Reynaldo Marcial OSTOS MIRAVAL	Vocal

Asesora de tesis: Dra. Nancy VERAMENDI VILLAVICENCIOS (Resolución N° 02573-2019-UNHEVAL/EPG-D)

El aspirante al Grado de Maestro en Gerencia Publica, Don, Hector Freddy RODRIGUEZ LOPEZ.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL PNP DEL MINISTERIO DEL INTERIOR"**.

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 Dieciocho (18)
Equivalente a Muy Buena, por lo que se declara Aprobado
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 15:00 horas del 01 de setiembre de 2019.

.....
PRESIDENTE
DNI N° 72412006

.....
SECRETARIA
DNI N° 20718040

.....
VOCAL
DNI N° 22920141

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

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE POSGRADO

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

Apellidos y Nombres: RODRIGUEZ LOPEZ, HECTOR FREDDY

DNI: 44439402. Correo electrónico: _____

Teléfonos Casa _____ Celular _____ Oficina _____

2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

Posgrado	
Maestría:	<u>GERENCIA PUBLICA</u>
Mención:	_____

Grado Académico obtenido:

MAESTRO

Título de la tesis:

"CUMPLIMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACION DE LA DIRECCION GENERAL INP DEL MINISTERIO DEL INTERIOR"

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

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

Fecha de firma: 17/01/20



Firma del autor