

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO
REGIONAL - HUÁNUCO 2020”**

LINEA DE INVESTIGACION: GESTIÓN PÚBLICA

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL**

TESISTA

LIZ JAQUELINE PEREZ CRUZ

ASESOR

DR. ABIMAEEL ADAM FRANCISCO PAREDES

HUÁNUCO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedico, a mi hijito Josué A. Rivera Pérez, por ser mi inspiración, la razón, motor y motivo para continuar en este proceso de obtener uno de los deseos más anhelados en mi vida. A mi Padre Julián Pérez Condezo, a mi Madre Basilia Cruz Mateo, por la vida, por su apoyo en la educación brindada. A mis hermanos, para que puedan ver en mí como un ejemplo para ellos, que no fue fácil llegar hasta aquí.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por la vida, por mantenerme con buena salud, en estos tiempos tan difícil que estamos atravesando como es el COVID – 19, por tanta bendición, por guiar mis pasos y por el buen camino a lo largo de mi existencia. Agradecer a mi familia, por su apoyo incondicional y comprensión en los momentos de dificultad y de debilidad, para llegar hasta aquí. Agradecer a una amiga muy especial Jacqueline Ruiz Tarazona, por su apoyo brindando con el asesoramiento del presente trabajo de investigación.

RESUMEN

El estudio se realizó en el Gobierno Regional de Huánuco. Es de enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos del Gobierno Regional- Huánuco. así mismo se conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos en base a las siguientes dimensiones como rendimiento, eficacia y efectividad. Se aplicó una encuesta que de acuerdo a la muestra fueron 225 trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, los cuales vienen brindando su trabajo en esta institución, durante el período, 2020. En relación al instrumento de recolección de datos, se aplicó un cuestionario para cada variable. El cuestionario de clima organizacional estuvo compuesto por 15 ítems con una amplitud de escala de Likert. Así mismo, el cuestionario sobre desempeño laboral, estuvo compuesta por 15 ítems, con una amplitud de escala de Likert, haciendo un total de 30 ítems. La validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas por expertos en el área. Para medir la correlación que existe entre estas dos variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, en donde existe una correlación de 0.451, esto demuestra que existe una relación directa; positiva débil; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la $p\text{-valor} < 0.05$. Por ende, se afirma con un nivel de confianza del 95% que existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos del Gobierno Regional - Huánuco. Las conclusiones muestran que los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco logran siempre realizar un buen desempeño. Con respecto al objetivo general se afirma que existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos del Gobierno Regional – Huánuco.

Palabras claves: Clima Organizacional y Desempeño Laboral, Rendimiento, Eficacia y Efectividad.

ABSTRAC

The study was carried out in the Regional Government of Huánuco. It is of a quantitative approach of a non-experimental correlational type, its objective was to determine the relationship that exists between the Organizational Climate and Labor Performance in the Administrative Workers of the Regional Government-Huánuco. Likewise, the level of work performance of administrative workers is known based on the following dimensions such as performance, efficiency and effectiveness. A survey was applied that according to the sample were 225 administrative workers of the Regional Government of Huánuco, who have been providing their work in this institution, during the period, 2020. In relation to the data collection instrument, a questionnaire was applied to each variable. The organizational climate questionnaire was made up of 15 items with a wide Likert scale. Likewise, the questionnaire on job performance was made up of 15 items, with a wide Likert scale, making a total of 30 items. The validity and reliability of the instrument were performed by experts in the area. To measure the correlation between these two variables, the Spearman correlation coefficient was used, where there is a correlation of 0.451, this shows that there is a direct relationship; weak positive; in other words, as the relationship increases in the same direction, it grows for both variables.

Likewise, the significance is high because the statistical evidence shows that the results present less than 0.01

INDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRAC	vii
INTRODUCCIÓN	xi
CAPITULO I. ASPECTO BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. Fundamentación del Problema de Investigación	12
1.2. Justificación e importancia de la investigación	13
1.3. Viabilidad de la investigación.....	14
1.4. Formulación del problema	15
1.4.1 Problema general	15
1.4.2 Problemas específicos.....	15
1.5. Formulación de los objetivos	15
1.5.1 Objetivo General.....	15
1.5.2 Objetivos Específicos	15
CAPITULO II. SISTEMAS DE HIPOTESIS.....	17
2.1. Formulación de la hipótesis	17
2.1.1 Hipótesis general.....	17
2.1.2 Hipótesis específicas	17
2.1.3 Hipótesis Nula	17
2.1.4 Hipótesis Alterna	17
2.2. Operacionalización de variables	18
2.3. Definición de Términos Operacionales	19
CAPITULO III. MARCO TEÓRICO	23
3.1. Antecedentes de Investigación.....	23

3.2. Bases teóricas.....	25
3.3. Bases Conceptuales.....	37
CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	43
4.1. Ámbito y estudio.....	43
4.2. Tipo y nivel de investigación.....	43
4.2.1 Nivel de investigación.....	43
4.2.2 Tipo de investigación.....	43
4.3. Población y Muestra.....	44
4.3.1. Descripción de la Población.....	44
4.3.2. Muestra y método de muestreo.....	45
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión.....	46
4.4. Diseño de investigación.....	47
4.5. Técnicas e instrumentos.....	48
4.5.1 Técnicas:.....	48
4.5.2 Instrumentos:.....	48
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	49
4.7. Aspectos éticos.....	49
CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSIONES.....	51
5.1. Análisis descriptivo.....	51
5.2. Análisis Inferencial.....	58
5.3. Discusiones de Resultados.....	63
5.4. Aporte científico de la investigación.....	65
CONCLUSIONES.....	66
SUGERENCIAS.....	68
REFERENCIAS BIBLIOGRAFIA.....	69
ANEXO.....	79
ANEXO 01. Matriz de consistencia modificar la matriz.....	80

ANEXO 02. Consentimiento informado.....	82
ANEXO 03. Instrumentos	83
ANEXO 04. Formato de Validación de los instrumentos por jueces o juicio de expertos	86

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los Trabajadores Administrativos del Gobierno Regional de Huánuco. Para obtener los resultados de la investigación se siguió los pasos del esquema cuantitativo instaurado por la escuela de posgrado.

En el primer capítulo trata sobre el problema de investigación y se brinda un panorama general del trabajo; planteando, describiendo y formulando los problemas, objetivos, entre otros aspectos. En el capítulo dos trata sobre el sistema de hipótesis y la operacionalización de las variables: independiente y dependiente, en el capítulo tres se presenta la fundamentación teórica estableciendo los antecedentes de la investigación internacional y nacional, las bases teóricas y entre otras, en el capítulo cuatro, se presenta el ámbito de estudio, tipo y nivel de investigación, la población, muestra y diseño de investigación, etc. En el capítulo cinco se presenta los resultados obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los trabajadores del Gobierno Regional de Huánuco. Asimismo, la discusión que ha sido realizado en función a los objetivos. En la última parte del trabajo se presenta el aporte científico, las conclusiones, las sugerencias, las referencias bibliográficas revisadas y los anexos.

CAPITULO I. ASPECTO BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del Problema de Investigación

De acuerdo al estudio Preparing for take-off, la cifra de rotación de personal a nivel mundial aumentó 23% en los últimos años. Una de las soluciones de mayor impacto es la mejora continua del clima laboral en las empresas. El ambiente laboral o clima organizacional es el espacio en el que se ejecutan las tareas laborales de los colaboradores. Se refiere no sólo al espacio físico, sino también al intangible. Es decir, en el ambiente organizacional se toman en cuenta el tipo de relaciones que entablan los colaboradores entre sí. Sin embargo, son precisamente las relaciones laborales a las que en ocasiones se les deja de dar importancia en las organizaciones. Este hecho es alarmante, pues gran parte de la calidad del trabajo y resultados finales se deben en gran medida al ambiente laboral.

Se reconoce que el clima organizacional es la base fundamental de la organización y al mismo tiempo tiene una relación directa con el desempeño laboral y esto a la vez, determina en el logro de los objetivos organizacionales. Con respecto, al clima organizacional en el Gobierno Regional de Huánuco, se observó que el ambiente laboral no es lo óptimo. Es decir, los factores que existen para generar un buen clima organizacional son limitadas, la relación interpersonal de los trabajadores administrativos en dicha institución, no es fluida debido a que la estructura del organigrama es vertical, la potestad de los administrativos dentro de su puesto de trabajo es limitada, debido a que la decisión desciende desde arriba, el estímulo administrativo no son buenos, pero sin embargo existen medios para generar ello, como por ejemplo las recompensas por el rendimiento laboral, la eficacia y la efectividad de los trabajadores de la institución, no es lo óptimo. Debido a los diversos factores ya mencionados y todo ello representa el reflejo

de sus desempeños y la gestión de la organización que no llega a cumplir con las expectativas esperadas de la población.

En la actualidad el clima laboral tiene una relación directa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco. Pero todo ello aún no se le da la importancia necesaria, sin embargo, la importancia va depender del adecuado desarrollo que se pueda dar en la entidad. Esto implica brindar las condiciones necesarias al trabajador del Gobierno Regional, que son factores determinantes en el clima organizacional. Ya que ello determina el desempeño laboral del personal y esto a la vez refleja la gestión.

En el Gobierno Regional existen deficiencias en el clima organizacional, puesto que no se está desarrollando con las adecuadas condiciones necesarias para un buen desenvolvimiento. En cuanto al desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional, según la página amigable del MEF los resultados que refleja en cuanto a la ejecución presupuestal no son óptimos, esto refleja que las autoridades del gobierno regional de Huánuco no trabajan en pleno coordinación con sus trabajadores en la realización de proyectos y en crear ambientes favorables para los trabajadores.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

El Gobierno Regional de Huánuco hoy en día, no se preocupan mucho de la personalidad, actitud, percepción, estímulo y otros factores que determinan formas de comportamientos de los trabajadores administrativos; y estos a su vez influyen en el clima organizacional y por ende en el logro de sus objetivos. El ambiente de trabajo en las instituciones públicas y privadas constituye uno de los factores determinantes de los procesos organizativos y de gestión, además de la innovación y cambio. Desde una perspectiva de organizaciones vivas que actúan reflexivamente, analizan el contexto y los procesos, esto es, organizaciones que aprenden, el clima de trabajo adquiere una dimensión de gran relevancia por su repercusión inmediata, tanto en los

procesos como en los resultados, lo cual incide directamente en la calidad del propio sistema. El clima de trabajo en las instituciones públicas y privadas es un elemento facilitador y también el resultado de numerosas interacciones y planteamientos organizativos, entre los que destaca especialmente la planificación con todos sus elementos, sin olvidar a las cualidades del ser humano que es uno de los puntos muy indispensables, como la comunicación, participación y respeto.

Las instituciones concentran un conjunto de procesos que son el resultado de la interacción laboral y personal de los individuos que en ella se movilizan; esto nos permite comprender que la institución no puede ser concebida por sí sola como tal, sino a partir de las personas, ya que son estas las que determinan el sentido de su existencia. Mi principal objetivo para hacer esta investigación se sustenta en mis años de experiencia que llevo trabajando, como también lo vivo, lo percibo e interactué con mis colegas y con mis directivos en el Gobierno Regional de Huánuco”, donde se observa problemas referidos con el Clima Organizacional; sobre todo la falta de empatía y estímulo por los colaboradores y por el logro de sus metas asignada por el sistema de trabajo con respecto al Desempeño Laboral. Con este trabajo de investigación busco que, dentro de nuestra institución, el clima Organizacional debe ser enfocado al logro de metas del Gobierno Regional de Huánuco, y poder laborar en un ambiente de trabajo saludable.

1.3. Viabilidad de la investigación.

El presente trabajo de investigación es factible, porque se cuenta con todos los recursos necesarios para su ejecución, se dispone del consentimiento del Gobernador Regional de Huánuco, para la recolección de los datos, mediante instrumentos para su posterior tabulación y procesamiento mediante un programa estadístico, se encuentra ubicado en la localidad del Distrito de Amariles-Huánuco. En cuanto a los recursos financieros será financiado por el ejecutor.

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos del Gobierno Regional de Huánuco 2020?

1.4.2 Problemas específicos

- a) ¿En qué medida la relación interpersonal se relaciona en el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Huánuco 2020?
- b) ¿En qué medida la potestad se relaciona en la eficacia en el Gobierno Regional de Huánuco 2020?
- c) ¿En qué medida el estímulo se relaciona en la efectividad laboral en el Gobierno Regional de Huánuco 2020?

1.5. Formulación de los objetivos

1.5.1 Objetivo General

- Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco 2020.

1.5.2 Objetivos Específicos

- a) Determinar la relación entre la relación interpersonal y rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Huánuco 2020.

- b) Determinar la relación entre la potestad y eficacia en el Gobierno Regional de Huánuco 2020.

- c) Determinar la relación entre estímulo y efectividad laboral en el Gobierno Regional de Huánuco 2020.

CAPITULO II. SISTEMAS DE HIPOTESIS

2.1. Formulación de la hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos en el Gobierno Regional de Huánuco 2020

2.1.2 Hipótesis específicas

- a. Existe relación significativa entre la relación interpersonal y rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Huánuco 2020.
- b) Existe relación significativa entre la potestad y eficacia en el Gobierno Regional de Huánuco 2020.
- d) Existe relación significativa entre el estímulo y efectividad laboral en el Gobierno Regional de Huánuco 2020.

2.1.3 Hipótesis Nula:

Existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación cuando $p\text{-valor} > 0,05$

2.1.4 Hipótesis Alternativa:

No existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación cuando $p\text{-valor} < 0,05$

2.2. Operacionalización de variables

V1. Clima organizacional

Definición	Definición	Dimensión	Indicadores
se basa en el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental. (WIKIPEDIA, 2020)	El clima organizacional, va acorde al buen ambiente que perciben los trabajadores administrativos, ya sea en el aspecto de la relación interpersonal, autonomía y estímulo.	Relación interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación. - Los canales de comunicación. - Comprender los mensajes en la organización. - Intelecto del personal.
		Potestad	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisión en el puesto. - Compromiso del trabajador. - Saber las exigencias del puesto. - Horario del trabajo.
		Estímulo	<ul style="list-style-type: none"> - Los beneficios de salud que recibe el trabajador. - Salario del trabajador. - Anhelos del trabajador. - Ámbito donde realiza el trabajo.

V2. Desempeño laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que	El adecuado desempeño laboral se mide a través del rendimiento, la eficacia y la efectividad	Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Efectividad del trabajador. - Eficacia del trabajador. - Nivel de producción del personal. - Metas del trabajador.

exige un puesto de trabajo".(WIKIPEDIA, 2020)	laboral. Los cuales contribuyen en el logro de los objetivos.	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Apreciación del nivel de calidad de trabajo. - Propósito. - Cumplimiento de las tareas asignadas. - Conocimiento dentro del puesto de trabajo.
		Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso del personal. - Nivel de conocimientos técnicos. - Autoridad y cooperación en el centro de trabajo. - Nivel de acomodarse en el trabajo

2.3. Definición de Términos Operacionales

Clima organizacional.

Peralta Rodrigo (2020) define que el clima organizacional es el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente. El trato que un jefe puede tener con sus subordinados. La relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes. Schermerhorn (2004) y Chiavenato (2009) definieron el comportamiento organizacional como el estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones, mostrando la interacción entre las personas y las organizaciones.

Relación interpersonal.

Domínguez, Cabrera, Avendaño y Rivero (2011) en su blog titulado Relaciones Interpersonales y Atención al Usuario, nos revelan que las relaciones interpersonales son parte esencial de los seres humanos,

porque las personas deben relacionarse para satisfacer diferentes necesidades y lograr objetivos y metas. Por tal motivo existen varios factores que influyen en las relaciones interpersonales, destacando los más importantes: la personalidad, las funciones cognitivas, el deseo y el estado afectivo.

Potestad

Según Julián Pérez y Ana Gardey publicado en el 2012 y actualizado 2020, El significado de poder es una idea derivada de la palabra latina potestad. El pensamiento habilita el nombre, las preferencias, el dominio y el poder que uno tiene para otro o para algo.

Estimulo.

Contiene cualquier cosa que pueda provocar cambios físicos o de comportamiento. Tu audiencia está en movimiento. Estímulo externo o interno. Un ejemplo de un movimiento hacia afuera es cuando el cuerpo está expuesto a una droga.

<https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/002309.htm>

Desempeño laboral.

Según Pérez & Merino (2017) El desempeño laboral suele emplearse con relación al rendimiento laboral de un trabajador en su ámbito laboral o académico. Conseguir una alta posición en cuanto a implementación. Los trabajos son herramientas que sirven para medir el desempeño de un empleado cuando logran un objetivo establecido y mejoran rápidamente lo que no logran.

Rendimiento laboral.

Es un conjunto de conductas en el ambiente laboral, También se puede definir el rendimiento laboral como una función de la capacidad y la motivación del trabajador es usado por los departamentos de Recursos Humanos para medir el rendimiento laboral de los empleados debe estar basada en una serie de compendios fundamentales como la

trayectoria profesional, la excelencia, eficiencia, eficacia de un trabajador.

<https://blog.controlgroup.es/desempeno-laboral/>

Eficacia.

El desempeño laboral también puede interpretarse como la capacidad y motivación laboral empleada por el Ministerio de Trabajo para medir el desempeño de los empleados. Debe basarse en una serie de medidas de diseño de rutina, como el método de operación, la experiencia, la calidad y la eficiencia. Trabajadores <https://tusejemplos.com/ejemplos-de-eficacia/>

Efectividad.

Según Stephen Covey (2012), Licenciado, escritor, conferenciante, religioso y profesor define la efectividad como el equilibrio, conducta que supone balancearse frente a condiciones exteriores dinámicas, o a fuerzas que empujan en direcciones diferentes.

La calidad también puede ser la clave para lograr los objetivos de los empleados. La eficiencia es la capacidad de alcanzar una meta con menos recursos o recursos rentables. Este método suele ser cualquier activo que se intercambie con fines de lucro y, lo más importante, cualquier cosa que pueda, exista o pueda ocurrir. Puede describirse como un objetivo a alcanzar o una fuerza importante como un objetivo a alcanzar. Es lo que impulsa a la persona a tomar decisiones o a perseguir sus aspiraciones.

Gobierno Regional.

Los gobiernos locales son entidades que promueven una adecuada prestación de servicios, están sujetos a leyes de manera general de conformidad a la Constitución Política de cada país. son entidades básicas de la organización territorial del Estado y canales inmediatos de colaboración vecinal en los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes

colectividades; siendo elementos esenciales del gobierno local, el territorio, la población y la organización.

CAPITULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de Investigación

A NIVEL INTERNACIONAL

Bermejo González, C. A. (2020), en su trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019. Se trató de un estudio fue descriptivo. con un diseño correlacional – no experimental p. La muestra consistió en 60 profesores de la institución que utilizaron métodos de investigación, utilizaron el Alfa de Cronbach en cual se obtuvo una fiabilidad de 0,891 y determinaron que existía una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una Institución Educativa de Guayaquil 2019.

Santamaría Robles (2020), Realizaron un estudio con el objetivo principal de determinar si la variable clima organizacional en las dimensiones seleccionadas, incidió o no en la variable desempeño laboral de la empresa Datapro S.A. El tipo de estudio utilizado fue mixto cuantitativo-cualitativo. Para obtener la información se diseñó y aplicó un cuestionario sometido a pruebas de validez y confiabilidad, formado por 32 preguntas con 4 alternativas de respuesta en escala Likert a todo el universo de la empresa. Los resultados estadísticos y el análisis estadístico describen cómo el clima organizacional y su tamaño afectan el desempeño laboral de la empresa. Datapro S.A.

Castellón (2017) desarrollo una tesis titulada “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa,

UNAN – Managua en el período 2016”, País Nicaragua, periodo 2017. Los resultados obtenidos indican que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por

lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, el Mejoramiento del Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad.

A NIVEL NACIONAL

Peralta Vega, (2019), desarrollo un trabajo de investigación que tuvo como objetivo. Determinar el impacto que tiene el clima organizacional sobre el desempeño laboral de los empleados de una empresa de Outsourcing. Se trató de un estudio cuantitativo. En consecuencia, la naturaleza del grupo se relacionó directamente con el desempeño laboral y la relación fue significativa en $r = 0,533$. Todo esto se debe a que existe una correlación significativa entre las estimaciones de la encuesta para cada variable, lo que resulta en una estrecha relación entre las variables. Mencionado.

Chata Acho (2018), desarrollo un trabajo de Investigación que tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, periodo 2018. Se trató de un estudio cuantitativo. Los resultados muestran que las condiciones del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos, que fue mejorada por la técnica estadística de regresión logística con valores de p- valor igual a 0.000 menor que 0.05 determinados por los coeficientes R-cuadrado de Cox y Snell R cuadrado de Nagelkerke, y podemos concluir que la variable de clima satisfacción laboral, queda explicada en 14,9% y 24,3%, respectivamente, indicando su impacto.

Ccallo Maquera (2018), desarrollo un trabajo de investigación que tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao llave - 2017 – 2018. La encuesta actual encontró que el 60,9% de los empleados declararon que el entorno de su equipo siempre funcionó y se desempeñó bien en el

entorno de la Municipalidad. Según los cálculos de Pearson, existe una correlación entre clima organizacional y el desempeño laboral, siendo el factor de correspondencia (0,893 **) es una mejora positiva y significativa. En otras palabras, cuanto mejor sea la cultura organizacional, mejor será el desempeño del personal de los trabajadores de la Municipalidad provincial el Collao–Ilave.

A NIVEL LOCAL

Rojas Celadita, R. (2018). Realizaron un estudio de investigación que tuvo como objetivo principal determinar el coeficiente de correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Territorial FONCODES, Huánuco, 2018. Fue de tipo descriptivo correlacional. En el presente estudio llegaron a la conclusión. La unidad territorial de FONCODES, Huánuco, el medio ambiente y el desempeño del equipo 2018 están estrechamente relacionados, pues el nivel de precisión en el conjunto de prueba fue de 0.522 y el valor de p- valor estimado 0.015, es mejor que el error estimado es (0.05), se acepte la hipótesis de investigación.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Clima organizacional

(Ivancevich, 2006), señala que el clima organizacional es el estudio de los comportamientos, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural para aprender sobre percepciones, valores, capacidades de aprendizaje y acciones individuales mientras se trabaja en grupos y dentro de la organización en su conjunto, así como analizar el efecto

del ambiente externo en la organización en sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategia.

(Luthans, 2008), determina que el clima organizacional positivo es “el estudio y la aplicación de las fortalezas y las capacidades psicológicas positivas de los recursos humanos, que se miden, se desarrollan y se administran eficazmente para el mejoramiento del desempeño en el lugar del trabajo actual”.

(Méndez Álvarez, 2006), señala que el clima organizacional es el ambiente propio de la que destaca y sorprende al comparar modelos es la referida a las discrepancias entre éstos. No obstante, hay algún acuerdo entre las interpretaciones más conocidas sobre el clima.

3.2.2. Factores del clima organizacional

Dentro de los factores del clima laboral han sido investigados de manera exhaustiva, en las últimas décadas, de ahí que se hayan identificado plenamente los siguientes factores relacionadas con el concepto de clima organizacional. Clasificándolos de acuerdo a los tres enfoques que son: Enfoque de Factores psicológicos individuales, factores grupales y factores organizacionales según (Brunet, 1989):

- **Enfoque de Factores psicológicos individuales.**

Está determinado por los procesos psicológicos, tal como lo ha planteado (Schneider, 1983).

Los tres procesos que el individuo tiene en la organización se destacan:

- a) La necesidad que aquél siente de establecer interacción social, para ello busca y selecciona a otros.
- b) Necesidad de establecer sentimientos de afinidad hacia la organización.
- c) Construcción de un sentimiento positivo o negativo al sentir pertenencia a la organización. Se observa también que el aspecto psicológico abarca el sentir y la manera de reaccionar

de las personas frente a las características de cada organización y ante determinadas situaciones según sus construcciones personales como: autonomía individual, grado de satisfacción, motivación, sentido de pertenencia, compromiso y lealtad con los objetivos, responsabilidad en el desempeño y disposición al cambio; estos factores están directamente relacionados con el concepto de clima laboral, el cual se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores que influye en la conducta del empleado.

- **Enfoque de Factores Grupales Toro**

Lo define al clima como la percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo donde los aspectos sociales de la tarea se convierten en una fuente de satisfacciones permanentes, se genera crecimiento personal, se aprende a ser tolerante, a cooperar, a respetar las diferencias y genera un clima de paz, que en consecuencia reduce la agresividad interpersonal, deriva aprendizaje de los conflictos cuando llegan a ocurrir, los cuales benefician a las organizaciones y a sus miembros para alcanzar mejores resultados para la sociedad. Estos factores son: Espíritu de cooperación; confianza en el jefe; relaciones interpersonales, desarrollo de trabajo en equipo, liderazgo y valores colectivos (Toro, 2005).

- **Enfoque de Factores Organizacionales**

Estos cuentan con sus propias características y propiedades, a veces únicas y exclusivas, que afectan el ambiente interno o clima organizacional de las mismas, y repercuten en el comportamiento del trabajador, y por consiguiente en la productividad de la empresa. Entre estos factores algunos autores destacan: la comunicación y difusión de políticas, modelo de toma de

decisiones, estructura organizacional, Nivel jerárquico y su influencia en el cargo, Riesgos laborales e institucionales, infraestructura física, equipamiento tecnológico.

3.2.3 El estímulo

Es cualquier elemento externo, ya sea de un cuerpo o un órgano, que estimulará, activará o bien mejorará la actividad que realiza, su respuesta o reacción. Se caracteriza por tener siempre un impacto sobre el sistema en el cual actúa; en el estricto caso de los seres humanos el estímulo es lo que desencadenará una respuesta o la reacción del organismo. (Florencia Ucha, 2010).

Teoría de la Motivación de Maslow,

Maslow desarrolló una interesante teoría de la personalidad, en la que desarrolla, entre otros aspectos, la Teoría de la Motivación, cuyo más representativo ícono es La Pirámide de Maslow, en ella propuso una estratificación de las necesidades en cinco niveles jerarquizados de forma que el individuo debe de satisfacer cada nivel.

El primer nivel corresponde a las necesidades primarias para la subsistencia del individuo, llamadas también necesidades fisiológicas como comer, beber y dormir; laboralmente se consideraría un salario y condiciones laborales mínimas. El segundo nivel corresponde a la necesidad de protección y seguridad, en el aspecto laboral equivale a las condiciones de seguridad laborales, estabilidad en el empleo, seguridad social y salario superior al mínimo. El tercer nivel se refiere a las necesidades sociales como vinculación, cariño, amistad, etc., y en el ámbito del trabajo son las posibilidades de interactuar con otras personas, el compañerismo, relaciones laborales. El cuarto nivel corresponde a las necesidades de consideración y mantenimiento de un estatus que en el ámbito del empleo sería el poder realizar tareas que permitan un sentimiento de logro y responsabilidad, recompensas,

promociones y reconocimiento. El nivel más alto implica la autorrealización personal que laboralmente se refiere a la posibilidad de utilizar plenamente las habilidades, capacidades y la creatividad. Las características que ha identificado Maslow son los siguientes:

- Sólo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento de todas las personas, pues la necesidad satisfecha no genera comportamiento alguno.
- Las necesidades fisiológicas nacen con la persona, el resto de las necesidades surgen con el transcurso del tiempo.
- A medida que la persona logra controlar sus necesidades básicas aparecen gradualmente necesidades de orden superior; no todos los individuos sienten necesidades de autorrealización, debido a que es una conquista individual.
- Las necesidades básicas requieren para su satisfacción un ciclo motivador relativamente corto, en contraposición, las necesidades superiores requieren de un ciclo más largo.

3.2.4. Dimensiones del clima organizacional

3.2.4.1. Dimensión relación interpersonal.

Antonio (2013), lo determina a la relación interpersonal como la comunicación que ocurre cuando hay "interacción recíproca entre los dos polos de la estructura relacional (Transmisor-Receptor)" realizando la "ley de bivalencia", en la que todo transmisor puede ser receptor, todo receptor puede ser transmisor. "Es la correspondencia de mensajes con posibilidad de retorno mecánico entre polos igualmente dotados del máximo coeficiente de comunicabilidad".

3.2.4.2. Dimensión potestad

Una jurisdicción es un término legal que puede interpretarse o aceptarse pronto, pero también trata el tema de la fuerza, los derechos y las obligaciones. La potestad significa una reducción de la propiedad y una buena posición para el propietario, que tiene pleno acceso al poder.

Según Kant (2008) la autonomía es el principio por medio del cual la voluntad se hace partícipe de la moralidad, es en virtud de lo cual es posible que ésta (la voluntad racional) formule un imperativo categórico. Si un testamento emprende acciones legales, no por cualquier motivo aparente, sino por un propósito externo que lo determina, no es una obligación en sí mismo, sino una razón fundamental y una cuestión de interés (exactamente lo que es necesario). Sea cortés con. Debe entenderse que la naturaleza del ser humano significa una completa falta de poder ejecutivo que es el resultado de todos los principios negativos.

3.2.4.3. Dimensión estímulo laboral

Según Chiavenato (2017), La actitud de satisfacción en el trabajo está relacionada a un mejor cumplimiento de los objetivos organizacionales La dimensión de estímulo laboral son conjuntos de acciones que pueden ser medidos en la satisfacción laboral de los trabajadores como la Proactividad, Oportunidades laborales, conocimiento, rapidez en el trabajo. Esto incluye todos los aspectos del trabajo para mejorar la calidad del medio ambiente. Esto le permite anticipar, identificar, evaluar y gestionar los riesgos que pueden afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

3.2.5. Desempeño laboral

Según Rodríguez (2007), para desempeño laboral competente, la persona recurre a una combinación de los siguientes tipos de competencias, aplicados a problemas y situaciones concretas de su trabajo; a través de los cuales logra cumplir, de la manera más eficaz, eficiente y efectiva posible, sus funciones:

El empleo es el resultado de realizar tareas y cumplir obligaciones, realizar tareas, asignar tareas y coordinar el trabajo realizado. Las ideas de empleo se utilizan a menudo junto con el número de empleados que trabajan en un entorno laboral o educativo. Este es el nivel que ha alcanzado en términos de sus habilidades y esfuerzos.

3.2.6. Teorías de satisfacción laboral.

Wehrich (2004) señala que la satisfacción se refiere al gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido un deseo o una meta, en otras palabras, la satisfacción es un resultado ya experimentado. Esto es sustentado con las diferentes teorías, Según a los diferentes autores:

a. Teoría del ajuste en el trabajo.

A esta teoría lo han calificada como una de las teorías más completas y buenas del cumplimiento de necesidades y valores. Esta teoría está centrada en la interacción entre el individuo y el ambiente; la base de la misma es el concepto de correspondencia entre el individuo y el ambiente, en este caso el ambiente laboral, el mantenimiento de esta correspondencia es un proceso continuo y dinámico denominado por los autores ajuste en el trabajo.

La satisfacción no se deriva únicamente del grado en que se cubren las necesidades de los trabajadores administrativos, sino del grado en que el contexto laboral atiende, además de las necesidades, los valores de dichos trabajadores administrativos. Señalan que hay tres variables dependientes que son, la satisfacción laboral del individuo, los resultados satisfactorios y la antigüedad laboral. Las variables independientes, destrezas y habilidades personales, las destrezas y habilidades requeridas por una posición dada, la correspondencia entre ambos tipos de destrezas y habilidades, las necesidades y los valores de la persona, y los refuerzos ocupacionales.

a. Teoría del grupo de referencia social.

Se basa en que los empleados toman como marco de referencia para evaluar su trabajo las normas y valores de un grupo de referencia y las características socio-económicas de la comunidad en que labora, son estas influencias en las que se realizarán apreciaciones laborales que determinarán el grado de satisfacción.

b. Teoría de la discrepancia.

Es la teoría que forma parte del planteamiento, que la satisfacción laboral está en función de los valores laborales más importantes para las personas que pueden ser obtenidos a través del propio trabajo y las necesidades de ésta. Los valores de una persona están ordenados en función de su importancia, de modo que cada persona mantiene una jerarquía de valores. Las emociones son consideradas como la forma con que se experimenta la obtención o la frustración de un valor dado.

La satisfacción laboral resulta de la percepción, que un puesto cumple o permite el cumplimiento de valores laborales importantes para la persona, condicionado al grado en que esos valores son congruentes con las necesidades del individuo.

c. Teoría de los eventos situacionales.

Refiere a que mantiene que la satisfacción laboral está determinada por dos factores denominados; características situacionales y eventos situacionales:

Características situacionales, con las facetas laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto, tales como la paga, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, la política de la compañía y la supervisión, esta información es comunicada antes de ocupar el puesto. Eventos situacionales, son facetas laborales que no tienden a ser pre-evaluadas, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto, a menudo no son esperadas por él y pueden causar sorpresa al individuo. Las características situacionales pueden ser fácilmente categorizadas.

Características de los eventos situacionales, son específicos de cada situación. Esta teoría asume que la satisfacción laboral es resultado de las respuestas emocionales ante la situación con la que se encuentra la persona en su organización.

3.2.7. Factores del desempeño laboral

Bain (2003) señala que existen dos factores que pueden contribuir al mejoramiento de la productividad.

a. Factores internos.

Los factores internos son susceptibles de modificarse más fácilmente que otros, por lo que se les clasifica en dos grupos, duros y blandos. Los factores duros incluyen los

productos, la tecnología, el equipo y las materias primas; mientras que los factores blandos incluyen la fuerza de trabajo, los sistemas y procedimiento de organización, los estilos de dirección y los métodos de trabajo.

b) Factores duros.

La productividad de este factor significa el grado en el que el producto satisface las exigencias del cliente; y se le puede mejorar mediante un perfeccionamiento del diseño y de las especificaciones. Planta y equipo. La productividad de este factor se puede mejorar el prestar atención a la utilización, la antigüedad, la modernización, el costo, la inversión, el equipo producido internamente, el mantenimiento y la expansión de la capacidad, el control de los inventarios, la planificación y control de la producción, entre otros.

c) Factores blandos.

Se puede mejorar la productividad de este factor para obtener la cooperación y participación de los trabajadores administrativos, a través de una buena motivación, de la constitución de un conjunto de valores favorables al aumento de la productividad, de un adecuado programa de sueldos y salarios, de una buena formación y educación, y de programas de seguridad.

Organización y sistemas. Para mejorar su productividad se debe volver más flexible, capaz de prever los cambios del mercado y de responder a ellos, estar pendientes de las nuevas capacidades de la mano de obra, de las innovaciones tecnológicas, así como poseer una buena comunicación en todos los niveles. Métodos de trabajo. Se debe realizar un análisis sistemático de los métodos actuales, la eliminación del trabajo innecesario y la realización del trabajo necesario con más eficacia, a través de un estudio del trabajo y de la

formación profesional. Estilos de dirección. Es el responsable del uso eficaz de todos los recursos sometidos al control de la empresa, debido a que influye en el diseño organizativo, las políticas de personal, la descripción del puesto de trabajo, la planificación y controles operativos, las políticas de mantenimiento y las compras, los costos de capital, las fuentes de capital, los sistemas de elaboración del presupuesto, las técnicas de control de costos y otros.

d) **Factores externos.**

La productividad determina en gran medida los ingresos reales, la inflación, la competitividad y el bienestar de la población, razón por la cual las organizaciones se esfuerzan por descubrir las razones reales del crecimiento o de la disminución de la productividad. Dentro de estos factores, se tienen los siguientes:

Ajustes estructurales. Los cambios estructurales de la sociedad influyen a menudo en la productividad nacional y de la empresa independientemente de la dirección adoptada por las compañías. Sin embargo, a largo plazo los cambios en la productividad tienden a modificar a esta estructura.

Cambios económicos. El traslado de empleo de la agricultura a la industria manufacturera; el paso del sector manufacturero a las industrias de servicio; y por otro lado las variaciones en la composición del capital, el impacto estructural de las actividades de investigación, desarrollo y tecnología, las economías de escala, y la competitividad industrial.

Cambios demográficos y sociales. Dentro de este aspecto destacan las tasas de natalidad y las de mortalidad, ya que a largo plazo tienden a repercutir en el mercado de trabajo, la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo

y los ingresos que perciben, la edad de jubilación, y los valores y actitudes culturales.

Recursos naturales. Comprenden la mano de obra, capacidad técnica, educación, formación profesional, salud, actitudes, motivaciones, y perfeccionamiento profesional; la tierra y el grado de erosión que tiene, la contaminación del suelo, la disponibilidad de tierras, la energía y su oferta, las materias primas y sus precios, así como su abundancia.

Administración pública e infraestructura. Comprende las leyes, reglamentos o prácticas institucionales que se llevan a cabo y que repercuten directamente en la productividad.

3.2.8.1. Dimensión Rendimiento laboral

Según Gabini (2018), tuvo como principal objetivo identificar los distintos factores capaces de afectar positiva o negativamente al rendimiento laboral en los trabajadores. Actualmente, las empresas están efectuando herramientas para la medición del clima organizacional con la finalidad de identificar los factores que generen un adecuado ambiente laboral.

La productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos” (Paz & Gonzales, 2013).

3.2.8.2. Dimensión eficacia

Juan A. (2015), ha buscado alinear las perspectivas estratégicas con los procesos orientados a las personas y un Sistema de gestión basado en el modelo EFQM, para ganar en eficiencia y eficacia organizacional y lograr así la misión de la organización: “mejorar la calidad de vida de las personas con

discapacidad intelectual y sus familias, facilitar y prestar el apoyo requerido en un marco que promueva el ejercicio de sus derechos”.

La eficacia “es la actuación para cumplir los objetivos previstos. Es la manifestación administrativa de la eficiencia, por lo cual también se conoce como eficiencia directiva” (Andrade, 2008). Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. (Española, 2008)

La eficacia "es una medida del logro de resultados" (Idalberto, 2008). La eficacia es "el cumplimiento de objetivos" (Koontz, 2008)

2.2.3.3. Dimensión efectividad laboral

Según Pérez Quintero (2013) define la efectividad: grado de cumplimiento de los objetivos planificados o sea es el resultado o el producto de dividir el Real/Plan o lo que es lo mismo: los resultados obtenidos entre las metas fijadas o predeterminadas. Es el grado de cumplimiento de la entrega del producto o servicio en la fecha y momento en que el cliente realmente lo necesita.

3.3. Bases Conceptuales

Potestad

La potestad o el poder recientemente adquirido, es un término legal que incluye el desarrollo de un sistema de poder, derechos y obligaciones. toma una reducción en la propiedad y coloca al propietario en una posición más alta, lo que demuestra la fuerza del poder. <https://es.wikipedia.org/wiki/Potestad> (Wikipedia visited 30/04/2021).

Clima organizacional

Según Robbins (2004) La naturaleza organizacional se define como un campo de estudio que examina la influencia de los individuos, las organizaciones y los rasgos en el comportamiento de una organización para utilizar este conocimiento para mejorar las habilidades organizacionales. Molina (2011) menciona que el comportamiento organizacional es el factor del cual se deriva el clima laboral. El comportamiento organizacional, implica los siguientes aspectos; estructura organizacional, motivación, compromiso organizacional, poder, comunicación, trabajo en equipo y clima organizacional.

Comunicación

Según Adrián Y. (2021) en su edición "Definición de Comunicación. Recuperado" define el término comunicación procede del latín "communicare" que significa "hacer a otro partícipe de lo que uno tiene". Es la acción de comunicar o comunicarse, se entiende como el proceso por el que se transmite y recibe una información. Todo ser humano y animal tiene la capacidad de comunicarse con los demás. Pero, para que un proceso se lleve a cabo, es indispensable la presencia de seis elementos: que exista un emisor; es decir, alguien que transmita la información; un receptor, alguien a quien vaya dirigida la información y que la reciba; y un canal, que puede ser oral o escrito.

Por otro lado, Mascaró (1980), nos dice: Que la comunicación humana es, ante todo, diálogo, contacto entre pensantes que para conseguir transmitirse el contenido de sus pensamientos han de vencer las limitaciones de su estructura corporal. Se ha de recurrir al uso de instrumentos sensibles (los sonidos) que traduzcan a un nivel material sus intenciones comunicativas mentales. El lenguaje aparece, así como fuente de libertad, pues por él se expresa el espíritu, y al mismo tiempo como fuente de sujeción, pues su necesaria estructura sensible limita las posibilidades de una comunicación humana perfecta.

Relación interpersonal.

Una relación interpersonal satisfactoria casi siempre se asocia a las habilidades sociales, depende de que nosotros y nuestros interlocutores estamos psicológicamente agradables con el grado de satisfacer las necesidades y con el nivel de interacción que significa nuestra relación. Las relaciones interpersonales tienen un base en la cultura, la cual ha legitimado ciertas conductas que se han contrarrestado. Podemos tener una relación satisfactoria y gratificante en cualquier punto de este continuum desde el conocimiento a la intimidad. Hay que señalar que los primeros encuentros de comunicación interpersonal, con frecuencia están influidos por predicciones basadas en variables predominantemente no verbales. A menudo se basan en experiencias anteriores, y los primeros comentarios durante el encuentro se conducen a identificar puntos en común entre los dos interlocutores

Desempeño laboral

Hordos (2018), nos indica que el desempeño laboral no sólo es que tan bien los colaboradores realicen sus funciones, sino envuelve varios factores, como, por ejemplo, añadir sustancialmente valor a la organización realizando sus tareas al más alto nivel y como se lleva con sus compañeros de trabajo, clientes, la efectividad con que resuelve problemas, por otro lado Según Eufrazio (2018) nos dice: que el desempeño laboral es percibido como el conjunto de acciones y conductas que el colaborador tiene en el cumplimiento de las tareas y funciones y para ello es importante considerar el conocimiento y las habilidades.

Eficacia

Eficacia es la capacidad de realizar un efecto deseado, esperado o anhelado. En cambio, eficiencia es la capacidad de lograr ese efecto en

cuestión con el mínimo de recursos posibles o en el menor tiempo posible. (wikipedia. visitado el día 02/05/2021)

Efectividad

Pérez Quintero (2014), no define la Efectividad como el grado de cumplimiento de los objetivos planificados o sea es el resultado o el producto de dividir el Real/Plan o lo que es lo mismo: los resultados obtenidos entre las metas fijadas o predeterminadas. Es el grado de cumplimiento de la entrega del producto o servicio en la fecha y momento en que el cliente realmente lo necesita. Por otro lado, Labrador, H. (2006), nos dice que la Efectividad: mide el impacto final de la actuación sobre el total de la población involucrada. Razón por la que a estos indicadores se les denomina también indicadores de impacto. Los indicadores de efectividad constituyen un valioso complemento de los indicadores de eficiencia, dado que la eficiencia en el ámbito de la gestión pública debe entenderse como relación entre costes y valor efectivamente producido

Rendimiento laboral

El rendimiento laboral está asociado al vínculo existente como una función de la capacidad y la estimulación del trabajador para obtener algo, La idea de rendimiento está asociada al vínculo existente entre los medios que se utilizan para obtener algo y el resultado que logra finalmente. De este modo el rendimiento laboral está relacionado al rendimiento beneficio y al provecho. La oficina de recursos humanos son los encargados de evaluar el rendimiento de cada trabajador.

Estimulo laboral

Arboccó Quesada (2019), asesor empresarial en su revista publicada Nos dice: Estímulo es un reconocimiento, un visto bueno, una muestra oportuna de afecto que vuelve a engendrar el entusiasmo inicial con que la gran mayoría de los trabajadores ingresó a la empresa pero que pueden haber perdido debido a la rutina diaria del esfuerzo mal recompensado. Debemos tener presente que el estímulo precede a la motivación o van juntos en forma coordinada para resultados deseados. Este puede ser positivo o negativo por lo que siempre debemos tenerlo en cuenta.

Estimulo

La energía de estímulo o motivación es la función que se le da a una célula para un buen desempeño o función, independientemente de la función, factores emocionales o físicos. La motivación, también llamada recompensa o motivación, se ve motivando a una persona a hacer algo. (Wikipedia visitado 02/05/2021)

Bases epistémicas

Las bases epistémicas que sustenta el presente trabajo.

La filosófica positivista que tiene su origen en las ciencias sociales con **Augusto Comte (1798 -1857)** y **Emile Durkheim (1858- 1917)** propone que el estudio de los fenómenos sociales requiere ser científico; es decir, susceptible a la aplicación del mismo método científico que se utilizaba con considerable éxito en las ciencias naturales. Sostenían que todas las cosas o fenómenos pueden medirse.

Respecto a mi trabajo de investigación "Clima organizacional y desempeño laboral en el Gobierno Regional de Huánuco 2020. Se sustenta en la **filosofía positivista**, porque no se va manipular la

variable independiente clima organizacional, pero que repercutirá en la variable dependiente desempeño laboral.

CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. **Ámbito y estudio.**

El ámbito de estudio de la investigación se llevó a cabo en el Gobierno Regional de Huánuco ubicado en la calle Calicanto 145 al margen derecho del río Huallaga, liderado por el presidente regional Juan Manuel Alvarado Cornelio, la Ciudad de Huánuco es una ciudad de la selva ubicada en la parte no central del Perú, es la capital del departamento de Huánuco, la ciudad tiene una población de 304.487 habitantes según los datos del censo peruano de 2017.

4.2. **Tipo y nivel de investigación.**

4.2.1 **Nivel de investigación**

Sera **descriptivo** porque se describirán el comportamiento de las variables en estudio tal y como se viene dando actualmente, presentarán los problemas de acuerdo al entorno y datos obtenidos en el campo, respecto al clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional 2020. Será **explicativo** porque permitirá dar a conocer las razones y causas en cuanto al desempeño laboral y el efecto o consecuencia que esto tiene en la administración pública, será **correlacional** porque se estudiará la relación de las variables.

4.2.2 **Tipo de investigación**

El tipo de investigación es aplicada, según Sánchez & Reyes (2009, p. 38) la investigación sustantiva es aquella que trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos, en tal sentido, está orientada, a describir, explicar o predecir la realidad con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permitan organizar una teoría científica con respecto a mi trabajo de investigación "Clima

organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional 2020.”.Además, el resultado de la investigación nos permitirá plantear alternativas de solución a la problemática encontrada las que pueden ser consideradas por las autoridades para promover la mejora y cambio.

4.3. Población y Muestra

4.3.1. Descripción de la Población

El Gobierno Regional de Huánuco cuenta con 544 trabajadores administrativos entre nombrados y contratados

Según Tamayo (2012) señala que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación. La población de esta investigación está conformada por todos los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco; como queda indicado en la siguiente tabla:

Tabla 1. Distribución de los trabajadores Administrativos del Gobierno Regional de Huánuco.

Grado de instrucción	Trabajadores
Profesionales	255
Técnicos	206
Auxiliares	83
Total	544

4.3.2. Muestra y método de muestreo.

La muestra es la que puede determinar la problemática ya que le es capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso. Para Tamayo (2012), la muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico. Para determinar el tamaño de muestra en esta investigación, se usó la fórmula del muestreo aleatorio simple para poblaciones finitas, la forma más común de obtener una muestra es la selección al azar. Es decir, cada uno de los individuos de la población tiene la misma posibilidad de ser elegido. Si no se cumple este requisito, se dice que la muestra es viciada, la fórmula que se usó para su cálculo es la siguiente:

$$n = \frac{z^2 pqN}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

n^0 = Tamaño de la muestra inicial

N = Población = 544

Z = Nivel de confianza (Dista. Normal) 1.96

E = Error permitido ($\alpha = 5\%$)

0.05 p = Probabilidad de éxito

0.5 q = Probabilidad de fracaso

0.5 Reemplazando valores:

$$N = \frac{(544) (1,96)^2 (0,5) (0,5)}{0,05^2 (544 - 1) + (1,96)^2 (0,5) (0,5)}$$

$$\begin{aligned}
 & (544-1) \\
 & (0,05)^2 + (1,96)^2 (0,5) (0,5) \\
 & N = \frac{(544) (3,8416) (0,5) (0,5)}{(543) (0,0025)} \\
 & + (3,8416) (0,5) (0,5) \\
 & N = \frac{522,4576}{1,3575 + 0,9604} \\
 & N = \frac{522,4576}{2,3179} = 225
 \end{aligned}$$

De esta manera, la muestra queda compuesta por 225 trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2020; en la siguiente tabla se aprecia su distribución:

Tabla 2. Distribución de la muestra de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco.

Grado de instrucción	Trabajadores Administrativos
Profesionales	100
Técnicos	90
Auxiliares	35
Total	225

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión.

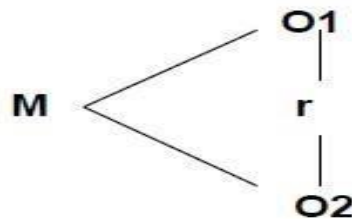
Se ha incluido a todos los trabajadores y funcionarios públicos que estuvieron de acuerdo con la carta de consentimiento informado de ser parte de dicha investigación; fueron excluidos los pobladores y funcionarios públicos que no aceptaron la carta de consentimiento informado.

4.4. Diseño de investigación

El diseño que se utilizara en la presente investigación será de tipo no experimental, transaccional correlacional; no experimental porque se observaron situaciones existentes dentro de las áreas de estudio del Gobierno Regional de Huánuco; las cuales no serán provocadas intencionalmente; transaccional, puesto que la recolección de información se hará en un solo momento y en un tiempo único (año 2020) y correlacional, porque se determina la relación entre clima organizacional y desempeño laboral sin precisar el sentido de causalidad.

(Hernández Sampiere, 2006), *el tipo de diseño no experimental, el propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.*

El diseño de investigación no experimental tiene la siguiente estructura



Donde:

M = Muestra

O1 = Variable 1 Clima organizacional

O2 = Variable 2 Desempeño laboral en los trabajadores administrativos

r = Relación entre las variables de estudio

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1 Técnicas:

La encuesta: es la técnica más usada en investigaciones cuantitativas, a través de ella, los sujetos seleccionados como muestra proporcionan valiosa información de las variables en estudio. Las encuestas en este caso se concretarán con la aplicación de dos cuestionarios escritos de las variables "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional.

4.5.2 Instrumentos:

El cuestionario: es uno de los instrumentos usados frecuentemente en la recolección de datos a la muestra de estudio, en esta ocasión será elaborado en base a un conjunto de preguntas cerradas para posteriormente ser aplicado a los trabajadores administrativos del Gobierno Regional con ello se podrá conocer los niveles de las variables y dimensiones; asimismo realizar las respectivas correlaciones.

4.5.2.1. Validación de los Instrumentos para la Recolección de Datos

Los instrumentos se validaron mediante la aplicación de encuestas piloto a 225 empleados del Gobierno Regional lo cual permitirá reajustar los instrumentos, para mejorar la cantidad y la calidad de las informaciones a obtener.

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la Recolección de Datos

La confiabilidad de los instrumentos se determinará mediante juicio de expertos en la materia para que sea fiable.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

A continuación, se exhiben algunas herramientas de recolección y exposición de información que se utilizara en el presente trabajo de investigación (todas ellas con la finalidad de hacer más didáctica la comprensión del presente estudio)

La recopilación de datos: Con la finalidad de obtener conocimientos claros, concisos y precisos que permitan ampliar las nociones del tema que se está tratando, se desarrolla en dos momentos bien definidos, marco teórico y aplicación de cuestionario.

Gráficos: En su mayoría, los gráficos, presentaran resultados de la investigación, mostrándose de manera tal que el lector pueda comprenderlos dinámicamente.

Tablas: La mayoría de las tablas que se presentarán en el presente trabajo serán de elaboración propia.

4.7. Aspectos éticos

En esta investigación se protegerá la identificación e integridad de los participantes, tomando en consideración los aspectos éticos convenientes para tal fin, por ello se ofrecerá confidencialidad, consentimiento informado, libre participación y anonimato de la información a todos los participantes.

Confidencialidad: se protegerá la identidad de los informantes que participaran en la investigación mediante el desarrollo de la encuesta. Es decir, el cuestionario es anónimo.

Consentimiento informado: este comenzará desde el momento que se inicia el recojo de la información a los participantes de la investigación; el investigador tendrá el compromiso ético de asegurar la capacidad del sujeto para conceder el consentimiento sin coacción alguna. En la presente investigación se solicitará de manera verbal la autorización a

los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, para que formen parte del estudio de manera voluntaria.

Respeto a los derechos del sujeto: se tratará a los participantes de forma adecuada, con el debido respeto por sus derechos mientras dura la investigación, aun cuando estos decidieran interrumpir o desistir de su participación por cualquier motivo.

Manejo de riesgos: se reducirá los riesgos a los participantes que colaboraran en la investigación. El investigador asumirá cada una de las responsabilidades y obligaciones que adquiera con los participantes manejando de forma adecuada los datos proporcionados por los mismos.

Plan de Tabulación

La presentación de los resultados se realizará a través de tablas y gráficos cada uno con sus respectivos comentarios. La elección de la prueba estadística para la comparación de hipótesis de estudio se realizará en razón de las variables y los niveles de medición de las mismas. En cuanto al “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional son de tipo cualitativo y sus niveles de medición o rango categorizados de acuerdo a estas condiciones.

Análisis de Datos

Para el análisis de datos se utilizará y ejecutará el programa Excel se explorará los datos para analizarlos y visualizarlos por la variable: “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional. Se evaluó la confiabilidad del instrumento a través de juicio de expertos, se realizará el análisis estadístico descriptivo de las variables y dimensiones a través de la distribución de frecuencias, la medida comparativa de las variables a través de la tabla de contingencia, finalmente se utilizará la estadística inferencial para la contratación de la hipótesis.

CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSIONES

5.1. Análisis descriptivo

Resultados descriptivos de las variables y dimensiones

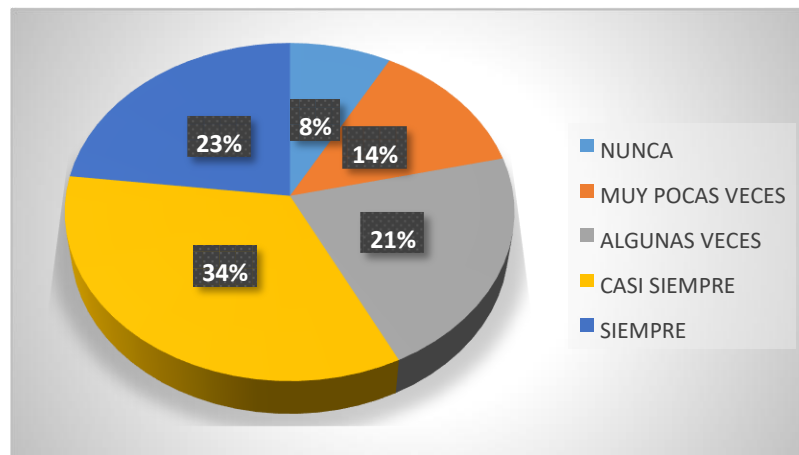
5.1.1. Clima organizacional

Tabla 3: Variable: Clima organizacional

Nunca	18	
Muy pocas veces	30	
Algunas veces	48	
Casi siempre	77	
Siempre	52	225

Fuente: Elaboración propia

Grafico 01: Variable: Clima organizacional



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación. - En el Grafico 1, se puede observar que el 34% de los encuestados manifiestan que casi siempre han tenido clima organizacional favorable, seguido por el 23% siempre han tenido clima organizacional favorable, seguido del 21 % que manifiestan que algunas veces han tenido clima organizacional favorable. En conclusión, podemos mencionar que el resultado con

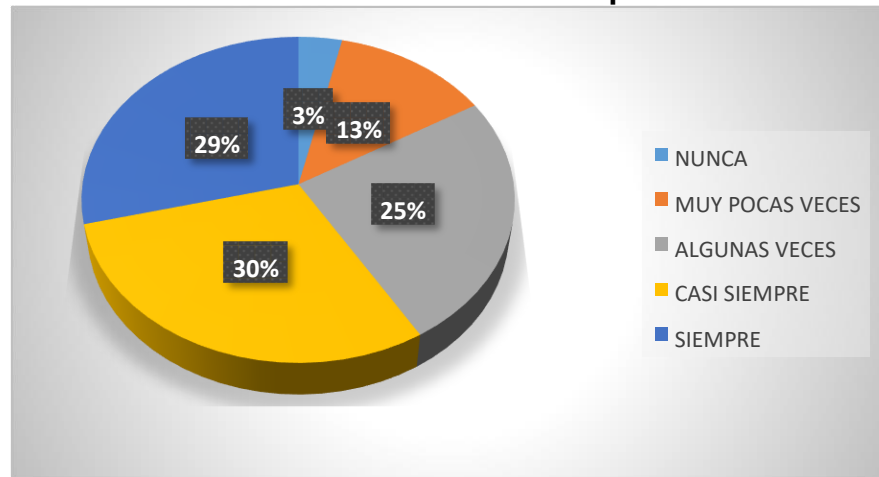
mayor porcentaje fue que casi siempre han tenido un clima organizacional favorable.

Tabla 4: Dimensión: Relación interpersonal

Nunca	8	
Muy pocas veces	29	
Algunas veces	56	
Casi siempre	67	
Siempre	65	225

Fuente: Elaboración propia

Grafico 02: Dimensión: Relación interpersonal



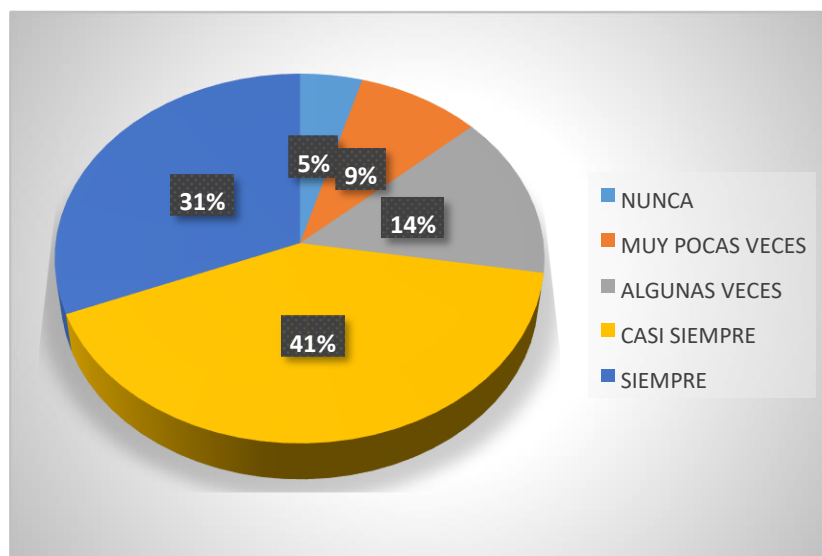
Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación. En el Grafico 2, se puede observar que el 30% de los encuestados manifiestan que casi siempre han tenido una relación interpersonal adecuada, seguido por el 29% siempre han tenido una relación interpersonal, seguido del 25 % que manifiestan que algunas veces han tenido una relación interpersonal adecuada. En conclusión, podemos mencionar que el resultado con mayor porcentaje fue que casi siempre logran tener una relación interpersonal adecuada.

Tabla 5: Dimensión: Potestad

Nunca	10	
Muy pocas veces	20	
Algunas veces	32	
Casi siempre	93	
Siempre	70	225

Fuente: Elaboración propia

Grafico 03: Dimensión: Potestad

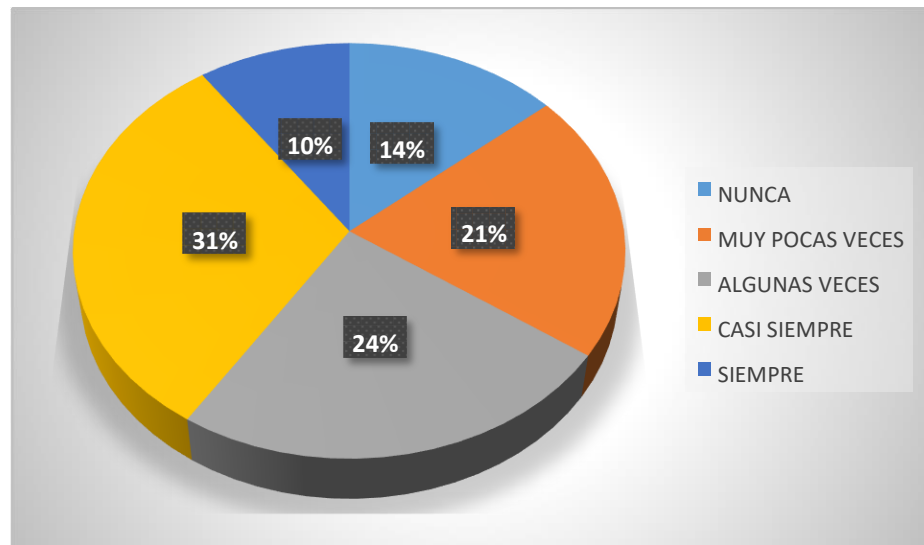
Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación. En el Grafico 3, se puede observar que el 41% de los encuestados manifiestan que casi siempre logran tener una potestad, seguido por el 31% siempre logran tener una potestad, seguido del 14 % que manifiestan que algunas veces logran tener una potestad. En conclusión, podemos mencionar que el resultado con mayor porcentaje fue que casi siempre logran tener una potestad en su puesto de trabajo.

Tabla 6: Dimensión: Estimulo

Nunca	31	
Muy Pocas Veces	47	
Algunas veces	55	
Casi siempre	70	
Siempre	22	225

Fuente: Elaboración propia

Grafico 04: Dimensión: Estimulo

Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación. En el Grafico 4, se puede observar que el 31% de los encuestados manifiestan que casi siempre tienen un estímulo adecuada, seguido por el 24% algunas veces tiene un estímulo adecuada, seguido del 21 % que manifiestan que muy pocas veces han tenido un estímulo en el trabajo. En conclusión, podemos mencionar que el resultado con mayor porcentaje fue que casi siempre logran tener un estímulo en su puesto de trabajo.

5.1.2. Variables:

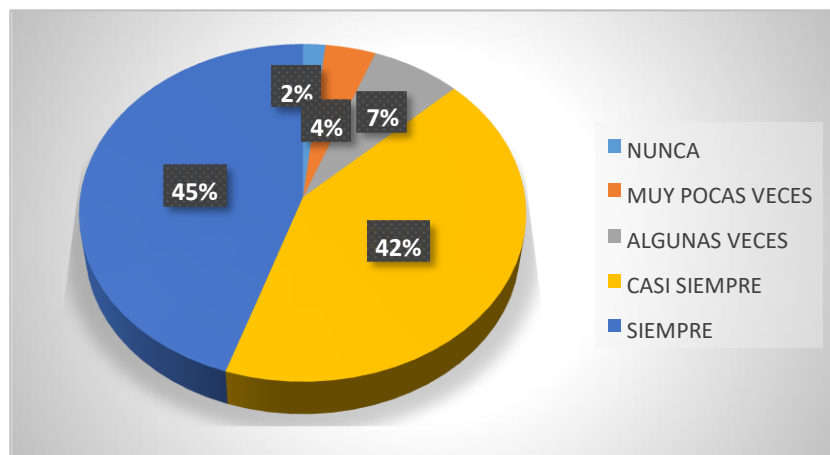
Desempeño laboral en los trabajadores administrativos.

Tabla 7: Variable 02: Desempeño laboral

Nunca	4	
Muy pocas veces	9	
Algunas veces	16	
Casi siempre	95	
Siempre	101	225

Fuente: Elaboración propia

Grafico 05: Variable 02: Desempeño laboral en los trabajadores administrativos.



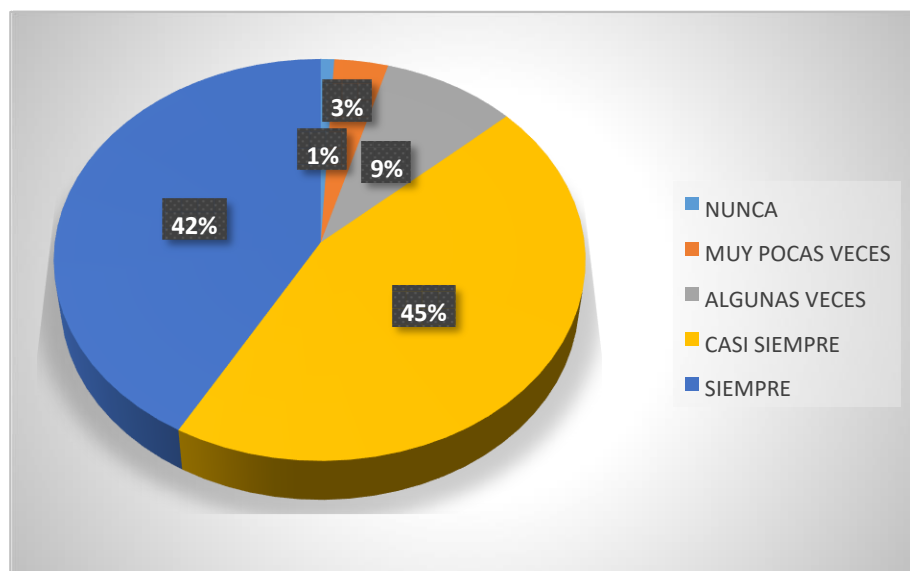
Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación. En el Grafico 5, se puede observar que el 45% de los encuestados manifiestan que siempre han tenido un adecuado desempeño laboral en los trabajadores administrativos, seguido por el 42% que casi siempre han tenido un adecuado desempeño laboral, seguido del 7% que manifiestan que algunas veces han tenido un desempeño laboral favorable. En conclusión, podemos mencionar que el resultado con mayor porcentaje fue que siempre logran tener un buen desempeño laboral en su puesto de trabajo.

Tabla 8: Dimensión: Rendimiento laboral

Nunca	2	
Muy pocas veces	8	
Algunas veces	20	
Casi siempre	101	
Siempre	94	225

Fuente: Elaboración propia

Grafico 6: Dimensión: Rendimiento laboral

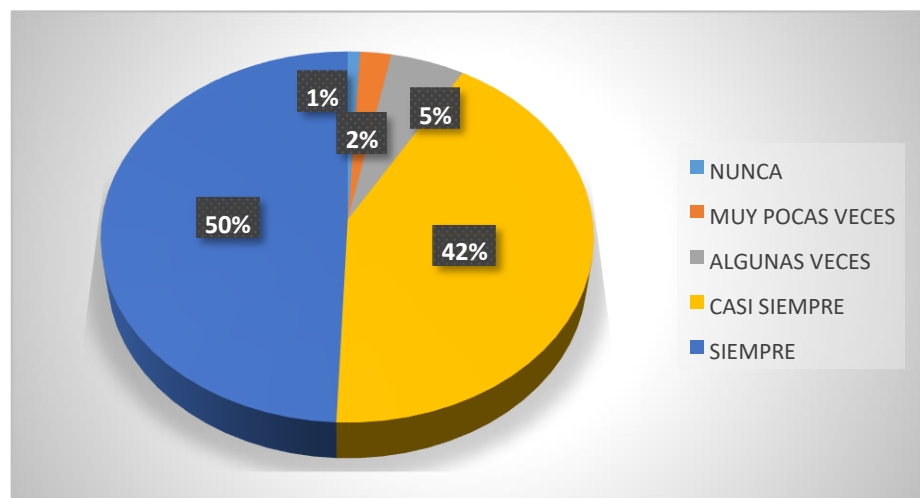
Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación. En el gráfico 6, se puede observar que el 45 % de los encuestados manifiestan que casi siempre han tenido un rendimiento laboral adecuada, seguido por el 42% que siempre han tenido un rendimiento laboral, seguido del 9 % que manifiestan que algunas veces logran tener un rendimiento laboral. En conclusión, el mayor porcentaje referente al rendimiento laboral es que casi siempre logran el rendimiento laboral deseada, en el Gobierno Regional de Huánuco.

Tabla 9: Dimensión: Eficacia

Nunca	2	
Muy pocas veces	15	
Algunas veces	12	
Casi siempre	95	
Siempre	111	225

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7: Dimensión: Eficacia

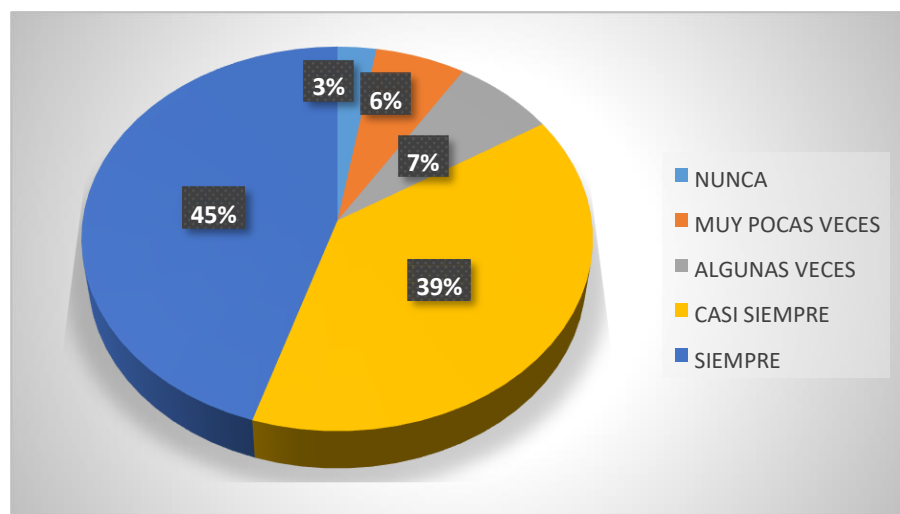
Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación. En el gráfico 7, se puede observar que el 50 % de los encuestados manifiestan que siempre logran tener eficacia en su puesto de trabajo, seguido por el 42% que casi siempre logran tener eficacia, seguido del 5 % que manifiestan que algunas veces logran tener eficacia en su trabajo. En conclusión, podemos mencionar que el resultado con mayor porcentaje referente a la eficacia es que logran siempre la eficacia en el trabajo en el Gobierno Regional de Huánuco.

Tabla 10: Dimensión: Efectividad laboral

Nunca	6	
Muy pocas veces	14	
Algunas veces	16	
Casi siempre	87	
Siempre	101	225

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8: Dimensión: Efectividad laboral

Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación. En el gráfico 8, se puede observar que el 45 % de los encuestados manifiestan que siempre han logrado tener efectividad laboral, seguido por el 39% que casi siempre logran tener efectividad laboral, seguido del 7 % que manifiestan que algunas veces logran tener efectividad laboral. En conclusión, podemos mencionar que el resultado con mayor porcentaje fue que siempre y casi siempre logran la efectividad laboral en el Gobierno Regional de Huánuco.

5.2. Análisis Inferencial

Tabla 01: Correlaciones entre las variables: clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos.

Correlaciones

			CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 224	,451** ,000 224
	DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,451** ,000 224	1,000 . 225

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

En la tabla 01 la evidencia estadística de correlación es de 0.451, donde se muestra que existe una relación directa; positiva débil; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05.

Tabla 02: Correlaciones entre las dimensiones: relación interpersonal y rendimiento laboral

Correlaciones			RELACIÓN INTERPERSONAL	RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	RELACIÓN INTERPERSONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,312**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	225	225
	RENDIMIENTO LABORAL	Coefficiente de correlación	,312**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	225	225

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

En la tabla 02 La evidencia estadística de correlación es de 0,312, donde demuestra que existe una relación directa positiva débil, es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la $p\text{-valor} < 0.05$.

En la Tabla 03: Correlaciones entre las dimensiones: potestad y eficacia
Correlaciones

			POTESTAD	EFICACIA
Rho de Spearman	POTESTAD	Coeficiente de correlación	1,000	,130
		Sig. (bilateral)	.	,051
		N	225	225
	EFICACIA	Coeficiente de correlación	,130	1,000
		Sig. (bilateral)	,051	.
		N	225	225

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

En la tabla 03. La evidencia estadística de correlación es de 0,130, donde demuestra que existe una relación directa positiva muy débil, es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

La significatividad, es baja porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un mayor a 0.01. Entonces existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor >0.05.

Tabla 04: Correlaciones entre las dimensiones: estímulo laboral y efectividad laboral

			MOTIVACION LABORAL	EFICIENCIA LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACION LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,536**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	225	225
	EFICIENCIA LABORAL	Coefficiente de correlación	,536**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	225	225

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

En la tabla 04. La evidencia estadística de correlación es de 0,536, donde demuestra que existe una relación directa positiva moderada, es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05.

5.3. Discusiones de Resultados

La presente investigación hace referencia al clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos, que existe en el Gobierno Regional de Huánuco, 2020.

Se debe precisar que el concepto de clima organizacional está vinculada a la comunicación interpersonal, potestad, estímulo laboral y otros referentes al comportamiento. Sin embargo, existen diversas propuestas de clima organizacional, pero posiblemente la más clara y concisa sea **de John Ivancevich (2006)**, quien señala que el clima organizacional es el estudio del comportamiento, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología sociología y antropología cultural.

En el presente trabajo, la comprensión y manejo de las dimensiones se expresan en la dimensión relación interpersonal, potestad, y estímulo laboral, considerando que el desempeño laboral es de fundamental importancia, porque tiene una relación con el clima organizacional del Gobierno Regional de Huánuco. Asimismo, el desempeño laboral en los trabajadores administrativos tiene como dimensiones: rendimiento laboral, eficacia y efectividad laboral que están vinculadas directamente al desempeño del trabajador.

Existe una relación débil entre la dimensión relación interpersonal y rendimiento laboral. Esta relación se confirma según el autor **(Antonio, 2013)**, quien indica que la comunicación ocurre cuando hay "interacción recíproca entre los dos polos de la estructura relacional (Transmisor-Receptor)" realizando la "ley de bivalencia" que influye de manera directa en las acciones de los participantes. Este proceso se evidencia en el comportamiento de los trabajadores administrativos así lo señala Alderferen su Teoría de la Jerarquía.

Existe relación muy débil entre la potestad y eficacia. Este resultado muestra que la potestad es determinante en la eficacia del trabajador. Esto se sustenta en la teoría de Kant (2008) quien afirma que es el principio por medio del cual la voluntad racional formula un imperativo categórico.

Existe relación moderada entre la motivación del personal y eficiencia laboral. El estímulo juega un rol importante en la efectividad del trabajador, así lo constata la **Teoría de la Motivación de Maslow**.

Finalmente, existe una relación directa; positiva débil entre el variable clima organizacional y la variable desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco. Resultado respaldado por **Luthans (2008)** afirma que es positivo el estudio y la aplicación y las capacidades psicológicas positivas de los recursos humanos que miden, desarrollan y administra eficientemente. Resultados similares se obtuvieron en diferentes trabajos de investigación, los cuales fueron mencionados en los antecedentes del presente trabajo. Tales como los resultados obtenidos por **Castellón (2017)** donde encontró un clima organizacional de optimismo, euphoria, entusiasmo, frialdad y distanciamiento, siendo esto medianamente favorable y desfavorable en la empresa FAREN.

En relación al resultado general, donde se aceptó la hipótesis general, encontramos que sí existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos en el Gobierno Regional de Huánuco, tal como lo señala Luthans (2008) afirma que es positivo el estudio y la aplicación y las capacidades psicológicas positivas de los recursos humanos que miden, desarrollan y administra eficientemente.

5.4. Aporte científico de la investigación.

En el resultado de la investigación del “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos del Gobierno Regional Huánuco - 2020” se constató que, entre el Clima Organizacional y Desempeño laboral, hay una relación estadística de correlación que es de 0,451, esto demuestra que existe una relación directa, positiva débil; es decir que a medida que incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

Asimismo, significatividad, es alto porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01

Estos datos son positivos porque nos servirá para tener un ambiente favorable, una mejor relación interpersonal de los Trabajadores Administrativos del Gobierno Regional de Huánuco.

CONCLUSIONES

1. Con relación al primer objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión relación interpersonal y rendimiento laboral del Gobierno Regional de Huánuco. En la tabla 02 la evidencia estadística de correlación es de 0.312, donde demuestra que existe una relación directa; positiva débil; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p -valor < 0.05 .
2. Con relación al segundo objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión potestad y eficacia del Gobierno Regional de Huánuco. En la tabla 03 la evidencia estadística de correlación es de 0.130, donde demuestra que existe una relación directa; positiva muy débil; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es baja porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un mayor a 0.01. Entonces existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p -valor > 0.05 .
3. Con relación al tercer objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión estímulo laboral y efectividad laboral del Gobierno Regional de Huánuco. En la tabla 04 la evidencia estadística de correlación es de 0.536, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p -valor < 0.05 .
4. Finalmente, con relación al objetivo general: Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los Trabajadores

Administrativos. En la tabla 01, la evidencia estadística de correlación es de 0.451, donde demuestra que existe una relación directa; positiva débil; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05 .

SUGERENCIAS

- a) La relación interpersonal y rendimiento laboral tiene una relación débil. Por lo cual, se le **sugiere** al Gobierno Regional de Huánuco a formular un Plan de comunicación para fortalecer los aspectos relacionados con el rendimiento laboral, considerando aspectos de relaciones humanas, manejo de comunicación y otros.

- b) La potestad y eficacia tienen una relación muy débil. Por tal motivo se le sugiere a la institución aplicar estrategias de potestad, es decir las autoridades de la institución debe emplear diferentes herramientas que ayuden a tomar decisiones más eficaces en relación a la política de la institución para impulsar la eficacia.

- c) Con respecto a la dimensión estímulo laboral y efectividad laboral la relación entre los dos es moderada. Por consecuente se le recomienda al Gobierno Regional de Huánuco a formular un plan de estímulo laboral en relación a la efectividad laboral. Todo ello con la finalidad de mejorar el desempeño del trabajador y alcanzar los objetivos de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFIA

- Alfaro, F., & Alfaro M. (2000). Diagnósticos de Productividad por Multimomentos. (3ra. edición ed.). España: Productiva.
- Adrián, Yirda. (Última edición:16 de marzo del 2021). Definición de Comunicación. Recuperado de:
<https://conceptodefinicion.de/comunicacion/>. Consultado el 2 de mayo del 2021
- Alles, M. (2008). comportamiento organizacional. Argentina: Granica S.A.
- Álvarez Meza, I. a. (2012). influencia del talento humano y la gerencia en la empresa privada dentro de provincia de Satipo período 2012-2017. Satipo, madre de dios. Andrade, S. (enero de 2008). <http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>.
- Antonio, P (marzo de 2013).
<http://www.monografias.com/trabajos4/comunicteori/comunicteori.shtml>
- Arias, f. (2006). <http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2014/06/tecnicas-einstrumentos-de.html>.
- Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación introducción a la metodología científica Venezuela: Editorial Episteme.
- Arístides, V. H. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Lima.
- Arizmendi Díaz, E. (junio de 2015). La relación del clima organizacional en la motivación de logro de trabajadores mexicanos. México, México.

Bain. (2003). La productividad. Colombia: McGraw-Hill.

Beatriz, M. R. (2013). Gestión del talento humano por competencias para la empresa de las artes gráficas. México.

Bedoya S, I. (2003) La Nueva Gestión de Personas y el Desempeño Laboral por competencias. Lima.

Bittel. (2000). Administración de Personal.

Brunet, L. (1989). El clima de trabajo en las organizaciones. México: trillas.

Ccallo Maquera, Maribel (2018) "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial el Collao llave - 2017 – 2018".

Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica. Lima: San Marcos.

Chacón Guerra, Vivian Andreina (2015), "Análisis del clima organizacional de la empresa representaciones Cem, Ubicada en Chiquimula, Chiquimula".

Chata Acho, Karen (2018), "Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva - 2018".

Chiavenato. (1992).

http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html.

Chiavenato. (2000). Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw-Hill.

Chiavenato. (2002). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Mc Graw-Hill.

Chiavenato, I (2017). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. Décima Edición. México DF, México

Hill. Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. México: McGraw HILL.

Chiavenato, I. (noviembre de 2010). [es.slideshare.net/karlossanz/definición-deeficiencia- admon-tiempo](https://es.slideshare.net/karlossanz/definición-deeficiencia-admon-tiempo).

Cobali de la Cruz Sulca, H. (2009). “La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga”. Ayacucho, Perú.

Coontz. (1998). Elementos de administración. McGraw Hill Interamerican (5° edición ed.). México.

Coulter, R. (noviembre de 2010). [es.slideshare.net/karlos_sanz/definición-deeficiencia- admon-tiempo](https://es.slideshare.net/karlos_sanz/definición-deeficiencia-admon-tiempo).

Coulter, R. y. (enero de 2008). <http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>.

D’Alessio, F. (2012). Administración de las Operaciones Productivas (1edición ed.). México: Pearson.

Dante Arboccó Quesada (2019), En Actualidad Empresarial, Desarrollo Humano, Destacados, Empresarial, Gerencia del Cambio, Opinión, Visión Empresarial Publicado 26 Dic 2019.

- Da Silva O. Reinaldo. (enero de 2008).
<http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>.
- Da Silva, R. (noviembre de 2010). [es.slideshare.net/karlos_sanz/definición-deeficiencia- admon-tiempo](https://es.slideshare.net/karlos_sanz/definición-deeficiencia-admon-tiempo).
- Daniel, D. (27 de octubre de 2010).
https://es.wikipedia.org/wiki/Estudio_de_caso.
- Dessler. (1991). Administración de Personal. Madrid: Madrid.
- Española, R. A. (enero de 2008).
<http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>.
- Eufracio, M. (2018). Desempeño laboral y Satisfacción del usuario en la empresa Veterinaria San Mateo S.A.C. distrito de Carabayllo, año 2017. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15208/Mateo_EB.p df?sequence=1&isAll owed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15208/Mateo_EB.pdf?sequence=1&isAll owed=y)
- Stephen Covey, Salt Lake City, Utah, Estados Unidos, 24 de octubre de 1932 - Idaho Falls, Idaho, Estados Unidos, 16 de julio de 2012.
- Gallegos Paz, Fiorela Alexandra (2016) "Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de los Servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016"
- Florencia Ucha: Sitio Definición ABC | Fecha: mayo. 2010 | URL: <https://www.definicionabc.com/general/estimulo.php>
- Gaither, N., & Frazier, G. (2000). Administración de producción y operaciones (4° edición ed.). México: Thomson Learning.

Gaither, N., & Frazier, G. (2005). Administración de productos y Operaciones (8° edición ed.). México: International Thomson.

Galindo. (15 de agosto de 1998).
www.eumed.net/rev/tlatemoani/.../estudiosfiscales.pd..

Geográfica, I. N. (2012). Cálculo de Índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra.

Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. Revista Evaluar, 16(1), 10-26.

Ghiselli. (1998). Administración de Personal.

Grasso. (15 de mayo de 2006).
www.eumed.net/rev/tlatemoani/.../estudiosfiscales.pd..

Heizer, J., & Render, B. (2007). Dirección de la producción y de operaciones. Decisiones estratégicas. (8a. edición ed.). Madrid: Pearson educación, S.A.

Hernández. (17 de octubre de 2003). www.eumed.net › Revistas › Tlatemoani.

Hernández Sampiere, R. (2006). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill Interamericana.

Hernández, F. y. (2010). Metodología de la investigación. México: McGrawHill Interamericana.

Idalberto, c. (2002), gestión del talento humano. Bogotá: Mc-GRAW.

Idalberto, C. (enero de 2008).

<http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>.

Ivancevich, M. J. (2006). Comportamiento Organizacional. México: McGraw-Hill.

Jiménez, J. (s.f.). Recuperado el 30 de Julio de 2015, de

<http://poderpersonalmexico.com/que-es-desarrollo-personal.html> K. I.

(Diciembre de 2008).

<http://www.javeriana.edu.co/cuadrantephi/pdfs/N.17/4.%20Kant.pdf>.

Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Publicado: 2012. Actualizado: 2020.
Definiciones: Definición de potestad (<https://definicion.de/potestad/>)

Julián Pérez Porto y María Merino. Publicado: 2017. Actualizado: 2019.

Definición de: Definición de desempeño
(<https://definicion.de/desempeno/>)

Juan A. González, Director ejecutivo, y Ángela Amate, Presidenta APROSUB.
Muestra i. la OEES en conjunción con otros enfoques de evaluación del rendimiento y gestión de la calidad.

Kohlberg. (24 de Setiembre de 2013).

[https://es.wikipedia.org/wiki/Autonom%C3%ADa_\(filosof%C3%ADa_y_psicolog%C3%ADa\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Autonom%C3%ADa_(filosof%C3%ADa_y_psicolog%C3%ADa)).

Koontz. (enero de 2008).

<http://www.promonegocios.net/administraci3n/definici3n-eficacia.html>.

Kootz, H., & Weihrich, H. (2001). Administration (11ª. Edición. ed.). México:

- McGraw-Hill. Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill.
- file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/TL_Mino_Pérez_EdgaroMauricio.pdf.
- Martínez, V. (marzo de 1988). http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lco/martinez_c_gd/capitulo3.pdf.
- Mayory Marrón, G. v. (2006). *Capacitación empresarial y desempeño laboral en el fondo de empleados del Banco de la Nación- FEBAN, LIMA, 2006*. LIMA.
- Mejía, C. A. (2013). *Indicadores de efectividad y Eficacia*. Recuperado el 28 de Julio de 2015, de Documentos Planing: www.planning.com.co
- Méndez Álvarez, C. E. (2006). *Clima organización*. Colombia: Universidad del Rosario. Montero, L. &. (septiembre de 2011). <http://es.scribd.com/doc/93175810/Tesis-Maria-Sanchez#scribd>.
- Morales Guzmán, G. (2010). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal operativo en una dependencia gubernamental*. México, México.
- Molina M. (2011). "Estudios de clima organizacional". Recuperado el 19 de febrero de 2011 de <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/290estudios-de-clima-organizacional.html>
- Labrador H. (2006). *Construcción de indicadores de gestión bajo el enfoque de sistemas*. Universidad ICESI.

Ojeda Galindo, R. (octubre de 2011). Propuesta para determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral. México, México.

Oscoco Peralta, H. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Pacucha Andahuaylas- Apurímac, 2014. Andahuaylas.

Pardinas. (24 de marzo de 2005)

www.eumed.net/tesis.../tecnicas_instrumentos.html. Paz,

C., & Gonzales, D. (23 de agosto de 2013). Productividad y competitividad. Alfa &

Omega, 1. Recuperado el 18 de julio de 2015, de <http://nulan.mdp.edu.ar>.

Piaget. (24 de Setiembre de 2013).

[https://es.wikipedia.org/wiki/Autonom%C3%ADa_\(filosof%C3%ADa_y_psicolog%C3%ADa\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Autonom%C3%ADa_(filosof%C3%ADa_y_psicolog%C3%ADa)).

Pérez Quintero Aida Lurys. (2013), Eficiencia, eficacia y efectividad en la calidad empresarial. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/eficienciaeficacia-y-efectividad-en-la-calidad-empresarial/>.

Pérez Quintero Aida Lurys. (2014). Importancia de la definición de indicadores de gestión. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/importancia-de-ladefinicion-de-indicadores-de-gestion/>

Rodríguez López Jorge. 2001. Santa cruz de la Sierra. La eficiencia, La eficacia, la efectividad. Centro de estudios de técnicas de dirección. Universidad de la Habana

Rodríguez, Joaquín (2007), Decisiones Gerenciales. Efectivas, México, Trillas.

- Robbins, D. (2008). Administración de recursos humanos (1° edición ed.). México: Limusa S.A.
- Robbins S. (2004). "Comportamiento organizacional" (pp.3-35). México. Pearson Education.
- Schermerhorn J., Hunt J. y Osborn R. (2004). "Comportamiento organizacional" (pp. 3,5). México. Editorial Limusa Wiley.
- Rodríguez Aranda, L. d. (2014). Diagnóstico de clima organizacional en la dirección general de recursos humanos de la secretaría de desarrollo social del gobierno federal. México, México.
- Rodríguez Mansilla, D. (1999). Gestión organizacional. Chileno: P y V.
Rodríguez Mansilla, D. (1999). Gestión organizacional. Chile: P y V.
- Rodríguez, C. (1999). El Nuevo Escenario. La Cultura de Calidad y Productividad en las Empresas (1a. edición ed.). México.
- Schneider, B. (1983). Individual differences and organizational. the research questionnaire. Socorro Fonseca, d. M. (Octubre de2008).
<http://www.promonegocios.net/comunicación/definicióncomunicación.html>.
- Stoner y Freeman. (1996). Administración (2° edición ed.). México: PrenticeHall hispanoamericana.
- Toro. (2005). Clima organizacional. Perfil de empresas colombianas. Medellín: Cincel.

Valenzuela Santana, A. M. (2014). *Gestión del Talento: una nueva estrategia de comunicación organizacional*. México.

Velazco, j. (2007). *Organización de la Producción: Distribución de planta y mejora de los métodos y los tiempos*. Madrid, España: Pirámide.

Villavicencio Carranza, M. A. (febrero de 2015). *Efectos de una intervención ad hoc sobre el clima organizacional y el desempeño laboral*. México, México.

[Hhttps://es.wikipedia.org/wiki/Eficiencia](https://es.wikipedia.org/wiki/Eficiencia) wehrich, K. (noviembre de 2010). [es.slideshare.net/karlos_sanz/definicin-deeficiencia-admon-tiempo](https://es.slideshare.net/karlos_sanz/definicion-deeficiencia-admon-tiempo).

Wehrich, K. y. (2004). *Administración: Una perspectiva global*. México: McGraw-Hill.

Zans Castellón, Alex Javier (2017) "Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.

<https://tusejemplos.com/ejemplos-de-eficacia/>

<https://es.wikipedia.org/wiki/Potestad> (Wikipedia visited 30/04/2021).

Estimulación - Wikipedia, la enciclopedia libre <https://es.wikipedia.org> › wiki › Estimulación

ANEXO

ANEXO 01. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p>1.4.1 Problema general ¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos del ¿Gobierno Regional de Huánuco 2020?</p> <p>1.4.2 Problemas específicos ¿En qué medida la relación interpersonal se relaciona en el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Huánuco 2020? ¿En qué medida la potestad se relaciona en la eficacia en el Gobierno Regional de Huánuco 2020? ¿En qué medida el estímulo se relaciona en la efectividad</p>	<p>1.5.1 Objetivo General [Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco 2020.</p> <p>1.5.2 Objetivos Específicos a) Determinar la relación entre la relación interpersonal y rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Huánuco 2020. b) Determinar la relación entre la potestad y eficacia en el Gobierno Regional de Huánuco 2020. c) Determinar la relación entre estímulo y efectividad laboral en el Gobierno Regional de Huánuco 2020.</p>	<p>2.1.1. Hipótesis general Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos en el Gobierno Regional de Huánuco 2020</p> <p>2.1.2 Hipótesis específicas a. Existe relación significativa entre la relación interpersonal y rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Huánuco 2020. b) Existe relación significativa entre la potestad y eficacia en el Gobierno Regional de Huánuco 2020. Existe relación significativa entre el estímulo y efectividad laboral en el</p>	<p>Variable independiente Clima organizacional</p> <p>Variable Dependiente Desempeño laboral</p>	<p>Ámbito El ámbito de estudio de la investigación se llevará a cabo en el Gobierno Regional de Huánuco ubicado en la calle Calicanto 145 al margen derecho del rio Huallaga.</p> <p>Población El Gobierno Regional de Huánuco cuenta con 544 trabajadores entre nombrados y contratados.</p> <p>Nivel de estudio Sera descriptivo</p> <p>Tipo de estudio</p>

<p>laboral en el Gobierno Regional de Huánuco 2020?</p>		<p>Gobierno Regional de Huánuco 2020.</p> <p>2.1.3. Hipótesis Nula:</p>	
		<p>Existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación cuando p-valor >0,05</p> <p>2.1.4. Hipótesis Alternativa:</p> <p>No existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación cuando pvalor <0,05</p>	<p>El tipo de investigación es aplicada.</p> <p>Diseño de investigación No experimental, transaccional correlacional</p> <p>Técnicas e instrumentos La encuesta</p> <p>Instrumentos: El cuestionario</p>

ANEXO 02. Consentimiento informado

Yo....., declaro que se me ha explicado que mi participación en la investigación sobre **CLIMA ORGANIZACIONAL Y**

DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO

REGIONAL- HUANUCO 2020”, consistirá en responder un cuestionario que pretende aportar al conocimiento científico, comprendiendo que mi participación es una valiosa contribución.

Declaro que se me ha informado ampliamente sobre los posibles beneficios, riesgos y molestias derivados de mi participación en el estudio, y que se me ha asegurado que la información que entregue estará protegida por el anonimato y la confidencialidad.

La investigadora responsable del estudio, **LIZ JAQUELINE PÉREZ CRUZ** se ha comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plantee acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo, riesgos, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación.

He leído esta hoja de consentimiento y acepto participar en este estudio según las condiciones establecidas.

Huánuco, de octubre del 2020

Firma participante

Firma investigador

ANEXO 03. Instrumentos

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado Señor:

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad evaluar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional -Huánuco. La encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo cual le agradeceremos ser los más sincero posible. **Instrucciones:** Lea atentamente y marque con una X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente

DATOS DEMOGRÁFICOS

Edad: () **Sexo** ()

Ocupación: 1. Profesional () 2. Técnico () 3. Auxiliar ()

Para evaluar las variables, marcar con una “x” en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

	Siempre	Casi	Algunas	Muy pocas veces	Nunca			
	5	4	3	2	1			
N°	I			5	4	3	2	1
	VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL							
	RELACION INTERPERSONAL							
1	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre lo compañeros de trabajo?							
2	¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores							
3	Administrativos ¿Ud. Entiende los? mensajes que se da dentro de la organización?							
4	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?							
5	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?							
	POSTESTAD							

6	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?					
7	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?					
8	¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?					
9	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?					
10	¿La estructura organizacional le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?					
ESTIMULO LABORAL		1	2	3	4	5
11	¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?					
12	¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial?					
13	¿Sus aspiraciones se ven prosperas por las políticas de la organización?					
14	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					
15	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?					
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL						
RENDIMIENTO LABORAL		1	2	3	4	5
16	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?					
17	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?					
18	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?					
19	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?					
20	Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?					
EFICACIA LABORAL						
21	¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
22	¿Usted cumple con las tareas asignadas?					
23	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
24	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?					
25	¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?					
EFFECTIVIDAD LABORAL		1	2	3	4	5
26	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					

27	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
28	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?					
29	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
30	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?					



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: NIVEL DE RELACIÓN DEL PLAN DE INCENTIVOS EN EL GASTO PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, AÑO 2021
Nombre del experto: **Dr. MANUEL VEGA RONQUILLO**

Especialidad **Doctor EN MEDIO AMBIENTE**

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



DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
VARIABLE X CLIMA ORGANIZACIONAL	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre lo compañeros de trabajo?	3	3	3	3
	¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	3	3	3	3
	¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?	3	3	3	3
	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?	3	3	3	3
AUTONOMIA PARA TOMA DE DECISIONES	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?	3	3	3	3
	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?	3	3	3	3
	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?	3	3	3	3
	¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?	3	3	3	3
	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?	3	3	3	3
	¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?	3	3	3	3
MOTIVACION LABORAL	¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?	3	3	3	3
	¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial?	3	3	3	3
	¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la políticas de la organización?	3	3	3	3

	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	3	3	3	3
	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?	3	3	3	3
VARIABLE Y DESEMPEÑO LABORAL					
	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	3	3	3	3
	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	3	3	3	3
PRODUCTIVIDAD LABORAL	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	3	3	3	3
	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	3	3	3	3
	Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?	3	3	3	3
	¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?	3	3	3	3
	¿Usted cumple con las tareas asignadas?	3	3	3	3
EFICACIA LABORAL					
	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	3	3	3	3
	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?	3	3	3	3
	¿Ud. logra la realización de las actividades que le ha asignado?	3	3	3	3
EFICIENCIA LABORAL	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	3	3	3	3
	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	3	3	3	3
	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	3	3	3	3
	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	3	3	3	3
	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	3	3	3	3
	¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) , ¿Qué dimensión o ítem falta?				

ECISION DEL EXPERTO

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

FIRMA Y SELLO DEL JUEZ



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

OBJETIVO: NIVEL DE RELACIÓN DEL PLAN DE INCENTIVOS EN EL GASTO PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, AÑO 2021

Nombre del experto: **Mg. RONALD FREDDY HUAPAYA CONDORI**

Especialidad **EN GESTIÓN Y NEGOCIOS**

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

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
VARIABLE X CLIMA GANIZACIONAL	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre lo compañeros de trabajo?	3	3	3	3
	¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	3	3	3	3
	¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?	3	3	3	3
	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?	3	3	3	3
	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?	3	3	3	3
AUTONOMIA PARA TOMA DE DECISIONES	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?	3	3	3	3
	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?	3	3	3	3
	¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?	3	3	3	3
	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?	3	3	3	3
	¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?	3	3	3	3
MOTIVACION LABORAL	¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?	3	3	3	3
	¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial?	3	3	3	3
	¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la políticas de la organización?	3	3	3	3
	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	3	3	3	3

	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?	3	3	3	3
VARIABLE Y DESEMPEÑO LABORAL					
	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	3	3	3	3
	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	3	3	3	3
	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	3	3	3	3
	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	3	3	3	3
	Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?	3	4	3	3
	¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?	3	3	3	3
	¿Usted cumple con las tareas asignadas?	3	3	3	3
	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	3	3	3	3
	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?	3	3	3	3
	¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?	3	3	3	3
	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	3	3	4	3
	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	3	3	3	3
	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	3	3	3	3
	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	3	3	3	3
	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	3	3	3	3
	¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) , ¿Qué dimensión o ítem falta?				

DECISION DEL EXPERTO

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



FIRMA Y SELLO DEL JUEZ



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: NIVEL DE RELACIÓN DEL PLAN DE INCENTIVOS EN EL GASTO PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, AÑO 2021

Nombre del experto: **DR. ABIMAEEL ADAM FRANCISVGO PAREDES**

Especialidad **EN GESTIÓN EMPRESARIAL**

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

DIMENSION	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
VARIABLE X CLIMA ORGANIZACIONAL	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre lo compañeros de trabajo?	3	3	3	3
	¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	3	3	3	3
	¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?	3	3	3	3
	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?	3	3	3	3
COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?	3	3	3	3
	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?	3	3	3	3
	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?	3	3	3	3
	¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?	3	3	3	3
AUTONOMIA PARA TOMA DE DECISIONES	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?	3	3	3	3
	¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?	3	3	3	3
	¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?	3	3	3	3
	¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial?	3	3	3	3
MOTIVACION LABORAL	¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la políticas de la organización?	3	3	3	3
	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	3	3	3	3

	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?	3	3	3	3
VARIABLE Y DESEMPEÑO LABORAL					
	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	3	3	3	3
	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	3	3	3	3
PRODUCTIVIDAD LABORAL	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	3	3	3	3
	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	3	3	3	3
	Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?	3	4	3	3
	¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?	3	3	3	3
	¿Usted cumple con las tareas asignadas?	3	3	3	3
EFICACIA LABORAL	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	3	3	3	3
	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?	3	3	3	3
	¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?	3	3	3	3
EFICIENCIA LABORAL	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	3	3	4	3
	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	3	3	3	3
	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	3	3	3	3
	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	3	3	3	3
	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	3	3	3	3
	¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) , ¿Qué dimensión o ítem falta?				

ECISION DEL EXPERTO

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


FIRMA Y SELLO DEL JUEZ



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: NIVEL DE RELACIÓN DEL PLAN DE INCENTIVOS EN EL GASTO PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, AÑO 2021

Nombre del experto: **DR. ANTONIO SALUSTIO CORNEJO Y MALDONADO**

Especialidad **MEDO AMBIENTE**

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

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
VARIABLE X CLIMA ORGANIZACIONAL	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre lo compañeros de trabajo?	3	3	3	3
	¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	3	3	3	3
	¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?	3	3	3	3
	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?	3	3	3	3
AUTONOMIA PARA TOMA DE DECISIONES	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?	3	3	3	3
	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?	3	3	3	3
	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?	3	3	3	3
	¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?	3	3	3	3
	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?	3	3	3	3
MOTIVACION LABORAL	¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?	3	3	3	3
	¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?	3	3	3	3
	¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial?	3	3	3	3
	¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la políticas de la organización?	3	3	3	3
	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	3	3	3	3

	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?	3	3	3	3
VARIABLE Y DESEMPEÑO LABORAL					
PRODUCTIVIDAD LABORAL	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	3	3	3	3
	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	3	3	3	4
	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	3	3	3	3
	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	3	3	3	3
EFICACIA LABORAL	Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?	3	4	3	3
	¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?	3	3	3	3
	¿Usted cumple con las tareas asignadas?	3	3	3	3
	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	3	3	3	3
EFICIENCIA LABORAL	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?	4	3	3	3
	¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?	3	3	3	3
	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	3	3	4	3
	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	3	3	3	3
	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	3	3	3	3
	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	3	3	3	3
	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	3	3	3	3

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

DECISION DEL EXPERTO

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


FIRMA Y SELLO DEL JUEZ



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: NIVEL DE RELACIÓN DEL PLAN DE INCENTIVOS EN EL GASTO PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, AÑO 2021
Nombre del experto: Mg. INES JESUS TOLENTINO

Especialidad MAGISTER EN GESTIÓN Y NEGOCIOS
Calificar con 1, 2, 3, 4, cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad



DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
VARIABLE X CLIMA ORGANIZACIONAL					
	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre lo compañeros de trabajo?	3	3	3	3
	¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	3	3	3	3
	¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización? ¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?	3	3	3	3
COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización? ¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?	3	3	3	3
	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?	3	3	3	3
	¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?	3	3	3	3
	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?	3	3	3	3
	¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?	3	3	3	3
AUTONOMIA PARA TOMA DE DECISIONES	¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas? ¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial?	3	3	3	3
	¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la políticas de la organización?	3	3	3	3
	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	3	3	3	3
MOTIVACION LABORAL					

	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?	3	3	3	3
VARIABLE Y DESEMPEÑO LABORAL					
PRODUCTIVIDAD LABORAL	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	3	3	3	3
	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	3	3	3	4
	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	3	3	3	3
	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	3	3	3	3
	Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?	3	4	3	3
EFICACIA LABORAL	¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?	3	3	3	3
	¿Usted cumple con las tareas asignadas?	3	3	3	3
	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	3	3	3	3
	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?	4	3	3	3
	¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?	3	3	3	3
EFICIENCIA LABORAL	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	3	3	4	3
	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	3	3	3	3
	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	3	3	3	3
	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	3	3	3	3
	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	3	3	3	3
	¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI (✓) NO (X) , ¿Qué dimensión o ítem falta?				

DECISION DEL EXPERTO

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


FIRMA Y SELLO DEL JUEZ

NOTA BIOGRAFICA

Nació el 9 de setiembre del año 1982, en el distrito de Huánuco, provincia y departamento de Huánuco, estudie primaria en el centro educativa 32002 Virgen del Carmen, en Huánuco, estudie secundaria en el Colegio Nacional Milagros de Fátima, en Huánuco, carrera Técnica de Contabilidad en el Instituto Superior Tecnológico Publico APARICIO POMARES-ISTAP, en la Universidad de Huánuco UDH, estudie Administración de Empresas, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan –UNHEVAI, estudie maestría en Gestión Pública para el Desarrollo Social, trabajo en el Gobierno Regional Huánuco como especialista Administrativa.



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 la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **18:30h**, del día martes **27 DE ABRIL DE 2021** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Niker Jhon SALINAS ALEJANDRO	Presidente
Dr. Rosario VARGAS RONCAL	Secretario
Mg. Rocio Veronica RASMUZZEN SANTAMARIA	Vocal

Asesor de tesis: Dr. Abimael Adam FRANCISCO PAREDES (Resolución N° 01249-2020-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social, Doña Liz Jaqueline PEREZ CRUZ.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO REGIONAL – HUÁNUCO 2020”**.

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 de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

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

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

Ninguna

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de *dieciséis* (*16*)
Equivalente a *Buena*, por lo que se declara *aprobada*
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las horas de 27 de abril de 2021.

Abimael Adam Francisco Paredes
PRESIDENTE
DNI N° *72416288*

Rosario Vargas Roncal
SECRETARIO
DNI N° *22412066*

Rocio Veronica Rasmuzzen Santamaria
VOCAL
DNI N° *22520752*

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

(Resolución N° 0665-2021-UNHEVAL/EPG)

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

1. IDENTIFICACION PERSONAL:

Apellidos y Nombres: **LIZ JAQUELINE PEREZ CRUZ**

DNI: 41552369

Correo electrónico: lizjaquelinepc@gmail.com

Teléfono de casa:

Celular: 962982393

Oficina: _____

2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

POSGRADO
MAESTRIA EN : GESTION PÚBLCA PARA EL DESARROLLO SOCIAL

GRADO ACADÉMICO OBTENIDO: **MAESTRO**

TITULO DE LA TESIS: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO REGIONAL –HUÁNUCO 2020"**

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulte el repositorio
	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 cualquier 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.

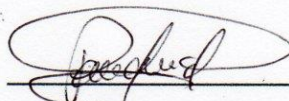
En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Así mismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendrá el tiempo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

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

Fecha 26 de mayo de 2021


FIRMA