

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA GERENCIA DE TRANSPORTES DE
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO – 2019"**

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

TESISTA:

ROY GABRIEL HILARIO CALDERON

ASESORA:

Dra. MELIDA SARA RIVERO LAZO

HUÁNUCO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Por sobre todo a mis padres, que son los artífices de los logros de mi vida y a los cuales ni con todo el esfuerzo de toda mi vida podré devolverles lo que hicieron por mí.

A mi pareja, mi compañera de vida y mi soporte en cada proyecto de mi vida.

Roy.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a Dios por brindarme la oportunidad de realizar el presente trabajo de investigación, a la vez con mucha gratitud a la Dra. Melida Sara Rivero Lazo por habernos guiado en un tema de investigación tan complejo, por haber dirigido con paciencia y por su incondicional entrega a nuestro aprendizaje, profesional y personal.

Igualmente, a nuestra EAP. Ciencias Administrativas y docentes por habernos acogido durante los años académicos donde tuvo relevancia en nuestra formación profesional.

Asimismo, a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán por brindarnos la información necesaria para la realización del presente trabajo de investigación permitiéndonos así materializarlo.

RESUMEN

El presente trabajo de Investigación tiene como objetivo general Conocer el Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la municipalidad provincial de Huánuco – 2019.

De esta manera, para el desarrollo de este trabajo de investigación se empleó una metodología correlacional y Un diseño no experimental. Asimismo, se utilizó una muestra no probabilística compuesta por específicamente 60 funcionarios públicos que laboran en la gerencia de transportes de la municipalidad ya mencionada y líneas anteriores. La encuesta fue el instrumento utilizado que permitió obtener resultados medibles en cuanto a las dimensiones riesgo y toma de decisiones, responsabilidad individual, liderazgo, capacitación y trabajo en equipo.

Por consiguiente, una vez aplicado los instrumentos y recolectando todos los datos necesarios, estos se procesaron mediante el programa estadístico SPSS para obtener los resultados, los cuales determinaron que el desempeño laboral de los funcionarios públicos en la gerencia de transporte se relaciona de forma positiva con el clima organizacional dentro de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Los resultados obtenidos fueron que los funcionarios públicos que trabajan en la gerencia de transportes de la municipalidad provincial de Huánuco, que representan el 52% del total de la muestra respondieron, casi siempre. Es importante mencionar que la toma de decisiones por parte de los altos directivos ayuda al logro de los objetivos para la institución, los funcionarios públicos de la gerencia de transportes cuyas respuestas recopiladas mencionan un 52% del total de la población menciona que casi siempre los directivos toman decisiones para la mejora continua de la institución.

Palabras Claves: Clima Organizacional; Desempeño Laboral.

SUMMARY

The general objective of this research is to know the organizational climate and its relationship with the work performance of public officials in the transportation management of the municipality of Huánuco - 2019.

Thus, for the development of this research work, a correlational methodology and a non-experimental design were used. Likewise, a non-probabilistic sample was used, specifically composed of 60 civil servants who work in the transportation management of the aforementioned municipality and previous lines. The survey was the instrument used to obtain measurable results in terms of the dimensions of risk and decision-making, individual responsibility, leadership, training and teamwork.

Consequently, once the instruments were applied and all the necessary data were collected, they were processed using the SPSS statistical program to obtain the results, which determined that the work performance of public officials in the transportation management is positively related to the organizational climate within the Provincial Municipality of Huánuco.

The results obtained were that the civil servants working in the transportation management of the provincial municipality of Huánuco, representing 52% of the total sample, responded, almost always. It is important to mention that decision making by senior management helps the achievement of the objectives for the institution, the public officials of the transportation management whose answers collected mentioned 52% of the total population mentioned that almost always the managers make decisions for the continuous improvement of the institution.

Key words: Organizational Climate; Work performance.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
RESUMEN.....	IV
SUMARY.....	V
INTRODUCCIÓN.....	VIII

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema.....	10
1.2 Formulación del Problema General y Específico.....	12
1.3 Objetivos de la Investigación	13
1.4 Formulación de la Hipótesis.....	14
1.5 Variables.....	14
1.6 Operacionalización de las Variables.....	15
1.7 Justificación e Importancia de la Investigación	16
1.8 Viabilidad.....	18
1.9 Limitaciones.....	18

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes de Investigación.....	20
2.2. Bases Teóricas.....	28
2.3. Definición de Términos.....	57

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Nivel de la Investigación.....	60
3.2. Tipo de Investigación.....	60
3.3. Diseño y Esquema de la Investigación.....	62
3.4. Método de investigación.....	63
3.5. Población y Muestra.....	65
3.6. Fuentes, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	66
3.7. Procesamiento y Presentación de datos.....	66

CAPITULO IV

RESULTADOS Y PRUEBA DE HIPOTESIS

4.1. Resultados.....	67
4.2. Prueba de Hipótesis.....	76

CAPITULO V

DISCUSION DE LOS RESULTADOS

5.1. Con los Antecedentes.....	80
5.2. Con las bases Teóricas.....	82
5.3. Con la Hipótesis.....	84
CONCLUSIONES.....	85
SUGERENCIAS.....	86
BIBLIOGRAFÍA.....	87
ANEXOS.....	91

INTRODUCCIÓN

En nuestro país, el clima laboral que poseen las organizaciones del Estado contiene un complejo número de variables que son compuestas por factores históricos, ideológicos, sociales, económicos, geográficos o políticos. Es así que, entre estos paradigmas, los trabajadores, es decir, el capital humano, representa el núcleo de actuación institucional, que encamina sus esfuerzos para lograr los objetivos propuestos tanto a corto como a largo plazo.

Sí analizamos el contexto actual, podremos ser conscientes que, en los últimos años las necesidades de las instituciones públicas han incrementado y que éstas denotan urgencia. Ante este contexto, es imprescindible que tomen medidas de solución y se reconozca que uno de los seres integrales cuyo papel determina el crecimiento de cualquier organización es el de los servidores públicos. Estos tienen importante presencia en el clima organizacional y los roles bajo los cuales están a cargo permiten el funcionamiento de todas las instituciones del Estado (RIVEROS BEJARANO, 2017).

Uno de los términos clave para poder entender a cabalidad todo lo que se ha mencionado es el clima organizacional. Este término engloba el ambiente físico y emocional en el que se desenvuelven las actividades diarias de trabajo, este ambiente tiene influencia directa con el rendimiento y el buen desempeño, dos de los factores claves que caracterizan a un buen servidor. Todo ello desencadena en una correcta calidad atención, ya que, se sabe que la forma de trabajar, la manera de interrelacionarse y la interacción que proveen los servidores públicos hacia los usuarios determina la calidad de atención que se brinda en una institución. También es importante la dirección, el sistema de gestión y la alta dirección, los cuales proporcionan o no las herramientas propicias para desarrollar un buen clima laboral y que éstas repercuten positivamente en las motivaciones e incentivos para el personal. Una de las

formas en las que también se logra regular el comportamiento es mediante las políticas o técnicas. Lo que queda claro es que es importante propiciar un buen ambiente laboral para que los trabajadores puede sentirse a gusto y mostrar mucho rendimiento y efectividad con sus actividades diarias. (GALLEGOS PAZ, 2016).

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Hoy en día en la mayoría de los países desarrollados y sub desarrollados, existen organizaciones que emplean e investigan el Clima Organizacional para establecer las percepciones sobre los procesos y estructuras organizaciones por parte de los trabajadores.

Este proceso se da de tal forma que, se logra enfatizar y dar relevancia al clima organizacional en un plano internacional. En la actualidad, gracias al clima organizacional se ha podido profundizar en temas culturales e ideológicos para conocer la influencia que tienen estos en el desarrollo de los trabajadores dentro de una empresa y por supuesto al logro del éxito para la misma. A través de los años, se ha podido identificar que las empresas con un clima organizacional apto y positivo tienen los mejores niveles de rendimiento y productividad no solo en el personal operativo sino también en los altos directivos.

Es así que, cómo lo sostienen Fincher y Nash (1983) dentro de todos los sistemas administrativos o gerenciales exitosos se ha podido ubicar un clima organizacional propicio que establece políticas claras, procedimientos concretos, reglas y normas equitativas, un sistema de recompensas motivador que una alta complejidad en la toma de decisiones. Por este motivo, el primer autor mencionado argumenta que el clima

organizacional puede definirse como el conjunto de percepciones que tienen los trabajadores en relación a los principios operativos y las prácticas organizacionales.

Ante todo, lo expuesto, se entiende qué es fundamental valorar el clima organizacional y otorgarle relevancia en las organizaciones, partiendo de la evaluación constante entre las ventajas y limitaciones que pudiera tener Y cómo puede influir en sugerir pasos correctivos. Para muchos autores mantener un agradable clima organizacional es mucho más que un estilo administrativo, es el resultado de interacciones constantes en la estructura organizativa y políticas equitativas que promuevan y fomenten la cultura y la comunicación tanto en las relaciones humanas formales como informales.

En las organizaciones tanto públicas como privados de la región de Huánuco, el manejo del Clima Organizacional es deficiente por la falta de desarrollo y mala aplicación, llegando así a crear y formar un clima desfavorable y negativo para la empresa; el cual conlleva a la insatisfacción del trabajador y de la organización. Refiriéndose exclusivamente a las empresas en el nivel de prestación de servicios de educación de nuestra localidad, hasta el momento no existen aquellas que han surgido significativamente, esto es debido a que no manejan y desarrollan un buen Clima Organizacional óptimo entre sus trabajadores.

A raíz de mi observación que, en la gerencia de transportes de la Municipalidad provincial de Huánuco, no presta un buen servicio de calidad es por ello que decidí investigar cuál era uno de los principales problemas que estaba afectando. De este modo descubrí algunos aspectos sintomáticos que nos ayudaron a identificar donde radicaba el

problema, los cuales son: “Insatisfacción de los trabajadores, el incumplimiento de las reglas y procedimientos establecidos dentro de la organización, mala toma de decisión sobre el manejo rotativo de los trabajadores, Ausencia de apoyo entre el personal de la empresa, La existencia de favoritismo, negativa relación entre el directivo y subordinados entre otros. De esta manera determine que el problema principal radicaba en el Clima Organizacional. Viendo y observando surge la necesidad de estudiar y dar a conocer factores que podrían ayudar a mejorar el Clima Organizacional y el rendimiento laboral de la empresa en estudio.

De tal manera, una vez observado e identificado el problema que se presentaban en la gerencia de transportes considere que se debe determinar factores que ayudan a mejorar el Clima Organizacional, porque proporciona retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.2.1 PROBLEMA GENERAL.

¿De qué manera clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2019?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS.

- ¿La responsabilidad individual se relaciona con la capacitación de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de La Municipalidad Provincial de Huánuco - 2019?

- ¿El riesgo y toma de decisiones se relaciona con el trabajo en equipo de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2019?
- ¿El apoyo permite mejorar la relación en el liderazgo de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2019?

1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 OBJETIVO GENERAL.

Conocer el Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2019.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICO.

- Conocer la relación que existe entre la responsabilidad individual y la capacitación de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2019.
- Conocer la relación que existe entre el riesgo y toma de decisiones con el trabajo en equipo de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2019.
- Conocer la relación que existe entre el apoyo y el liderazgo de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2019.

1.4. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

1.4.1 HIPÓTESIS GENERAL.

El clima organizacional se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la municipalidad provincial de Huánuco - 2019.

1.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.

H₁. La responsabilidad individual tiene una relación positiva con la capacitación de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la municipalidad provincial de Huánuco - 2019.

H₂. El riesgo y toma de decisiones se relaciona positivamente con el trabajo en equipo de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la municipalidad provincial de Huánuco - 2019.

H₃. El apoyo tiene una relación positiva en el liderazgo de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la municipalidad provincial de Huánuco - 2019.

1.5. VARIABLE

1.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Clima organizacional

1.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Desempeño laboral.

1.6 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL		
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	
	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Clima organizacional es el nombre dado al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. En la misma medida en que se puede analizar y describir una organización en lo que concierne a sus propiedades, a su estructura y a sus procesos, también es posible identificar las diferentes dimensiones de la percepción del medio ambiente laboral en el que se encuentra el colaborador individual.</p>	RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL.	<ul style="list-style-type: none"> • Justificación de tareas • iniciativa
	RIESGO Y TOMA DE DECISIONES.	<ul style="list-style-type: none"> • lealtad • mejora continua
	APOYO.	<ul style="list-style-type: none"> • Pertenencia • Familiaridad

VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño laboral			
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL		
	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
El desempeño laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.	LIDERASGO	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda mutua • Influencia interpersonal 	TECNICA Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario
	TRABAJO EN EQUIPO	<ul style="list-style-type: none"> • Surgimiento de liderazgo 	
	CAPACITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados favorables • Desempeño eficiente 	

1.7. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.7.1. JUSTIFICACIÓN.

En el presente proyecto de investigación se justifica con las teorías relacionadas al clima organizacional, y con la práctica que se observa en la empresa.

1.7.2. IMPORTANCIA.

1.7.2.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.

El presente trabajo se justifica teóricamente bajo los fundamentos teórico del clima organizacional y su relación en el desempeño laboral; el clima organizacional menciona que el comportamiento de los colaboradores es causado por el comportamiento de los administrativos y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus capacidades y sus valores, el éxito de las grandes organizaciones dependen del buen desempeño de sus colaboradores, es por ello que las grandes organizaciones consideran de vital importancia mantener el clima organizacional óptimo. Es relevante desde el punto de vista teórico porque estudia el funcionamiento de la organización a través de un conjunto de variables entrelazadas. Recopilare, aportaciones provenientes del comportamiento organizacional, teorías organizacionales y el estudio de los aspectos básicos de la organización de la municipalidad de Huánuco.

1.7.2.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.

- Cada día es necesario que los gobiernos municipales establezcan un clima organizacional favorable para que el público interno (administrativos) y externo (proveedores, bancos, público en general) se vean favorecidos.
- Puede ser un excelente referente para las autoridades municipales, contribuyendo con informaciones que pueden auxiliar la implantación de acciones de mejoría, minimizar conflictos y prevenir posibles resistencias al cambio.

1.8 VIABILIDAD.

Se cuenta con los factores que contribuyeron a realizar el presente trabajo de investigación que son los siguientes aspectos:

1.9 LIMITACIONES.

1.9.1 ASPECTO FINANCIERO.

Se dispuso de recursos, económicos y materiales suficientes para realizar el trabajo de investigación. Se contó con un presupuesto auto financiado por parte del integrante del equipo de investigación que fue necesario para la elaboración del trabajo de investigación.

1.9.2 ASPECTO BIBLIOGRÁFICO.

Se contó con los textos necesarios e indispensables relacionados al trabajo de investigación, así mismo se contó con textos en la biblioteca de la UNHEVAL, también se ha identificado páginas Web con una amplia información de textos que servirán como fuentes de revisión permanente para la elaboración del trabajo de investigación.

1.9.3 ASPECTO TEMPORAL.

Fue factible llevar a cabo el estudio en el tiempo previsto que en tres meses que se realizó el programa, que ya anteriormente como estudiante y egresado de la facultad de administración habiendo llevado los cursos de seminario de Tesis I para la elaboración y seminario de Tesis II para el desarrollo del trabajo de investigación.

1.9.4 ASPECTO DE ACCESIBILIDAD.

Se cuenta con el permiso del gerente de transportes de la municipalidad de Huánuco para poder materializar el presente proyecto de investigación, y aplicar los instrumentos que permitirán la recolección de datos

1.9.5 TALENTO HUMANO.

Se cuenta con un equipo de trabajo cuyos integrantes serán los encargados de desarrollar e investigar el proyecto de investigación.

- ASESOR: Dra. Melida Sara Rivero Lazo

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

Luego de haber buscado, averiguado los trabajos de investigación materializados en las distintas instituciones de la ciudad de Huánuco, considerando los siguientes trabajos de investigación que nos sirvieron de bases para los antecedentes de la investigación. A continuación, menciono:

A nivel Internacional

1. Marroquín, S., et al. (2011)., desarrollaron un trabajo de grado titulado “El Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King” dentro de la Universidad de San Carlos de Guatemala Escuela de Ciencias Psicológicas. Dentro de la cual, la investigación se enfocó sobre el clima organizacional y su posible relación con el desempeño laboral en la cadena de restaurantes “Burger King”, en los restaurantes seleccionados por la Gerencia General de esta empresa de restaurantes de comida rápida, específicamente dentro del mes de junio a Julio del 2010.

Este trabajo de investigación abordó como tema principal la relación entre el desempeño de los colaboradores y el clima organizacional dentro de los restaurantes de comida rápida Burger King. De esta forma, después de haber revisado gran material bibliográfico se pudo definir que el clima organizacional es el ambiente físico y humano en el que se envuelven el trabajo cotidiano y la comunicación, por ende, tiene gran influencia en la productividad y satisfacción. Dicho de otra forma, el clima en lo

emocional implica el saber hacer del directivo, el saber promover y desarrollar un ambiente propicio para que las personas puedan reflejar comportamientos positivos y sus acciones se orientan a lograr los objetivos organizacionales.

Por otro lado, después de realizar un trabajo metodológico muy bien estructurado se pudo establecer que es importante el rol del comité directivo o de la alta línea jerárquica ya que son ellos los que deben marcar las líneas estratégicas que unen la cultura y los valores de la empresa para crear así un sistema de gestión propicio, adecuado y Concorde al clima laboral que se quiera desarrollar. Una de las conclusiones más importantes es que un buen clima organizacional orientar a todos los esfuerzos de los trabajadores hacia los objetivos generales y un mal clima organizacional, como su propio nombre indica destruirá el trabajo realizado y crear las situaciones de conflicto que no permitirán el desarrollo de la organización.

2. Pérez, F. (2011). Realizó el trabajo de grado “El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha)” (2014) de Universidad Central del Ecuador de Facultad de Ciencias Psicológicas de Carrera de Psicología Industrial. El objetivo fundamental es establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores del Ministerio de Inclusión Económica y Social, MIES.

Este estudio tuvo como fundamento principal es el enfoque humanista, el cual teóricamente define al clima organizacional como el conjunto total de percepciones que tienen los individuos respecto al medio ambiente en el que trabaja. Asimismo, se afirma que el clima organizacional refleja las interacciones que surgen entre los trabajadores, creyó que abarcan cuatro capítulos de ardua extensión en el que también se realizan

otros factores como la motivación, el trabajo colaborativo, las relaciones interpersonales y sociales. Cabe mencionar que en este trabajo se empleó una metodología correlacional no experimental, aplicándose un método deductivo y estadístico a una muestra de 40 personas. Los resultados a los cuales se arribaron mostraron evidencia estadística de qué el clima organizacional tiene relación directa con el desempeño de los funcionarios.

3. Malisa, L. (2012), realizó el trabajo de grado “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi” de la Universidad Técnica de Ambato Ecuador de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Carrera de Psicología Industrial. Este trabajo de investigación se centra en analizar el origen o las razones que generan un clima organizacional negativo dentro de la entidad ya señalada. Dentro de todas las definiciones conceptuales, se pudo rescatar que el ambiente es conceptualizado como el lugar en el que los trabajadores desempeñan sus actividades a diarias, así como el espacio en el que los jefes tratan con sus subordinados y existe una relación de interacción entre el grupo interno conformado por los trabajadores y el grupo externo conformado por los proveedores o clientes. Cada uno de estos agentes conforma el clima organizacional, es así que en el clima organizacional se pueden establecer vínculos u obstáculos que pueden ayudar a que la empresa avance hacia el logro de objetivos o que se estanquen por una mala comunicación e interacción, debido al mal comportamiento de los trabajadores que los integran.

4. Luengo, Y. (2013) realizo el trabajo de grado “Clima organizacional y desempeño laboral del profesional en Centros de Educación Inicial” de Universidad del Zulia- Venezuela, Facultad de Humanidades y Educación. El propósito de esta investigación fue analizar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Profesionales en Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia.

Dentro del marco metodológico, se puede señalar que se empleó un tipo de investigación correlacional - descriptivo y un diseño transversal, no experimental. Los individuos con las cuales trataron, estuvo conformado por una población de 98 personas, entre trabajadores y directivos. La importancia de esta investigación recae en que los instrumentos empleados fueron validados por expertos, sometiéndose así a la prueba de Alpha de Cronbach. Una vez que se obtuvo la confiabilidad necesaria, los resultados mostraron que en el centro educativo predomina el clima organizacional autoritario, en el que el jefe no es visto como un líder, dado que no estimula el desarrollo de las habilidades de los trabajadores y no les otorga la suficiente confianza como para que ellos se sientan parte de la organización. Esta situación claramente ha tenido repercusiones en el desempeño laboral de los trabajadores, quienes presentan bajos niveles de motivación, rendimiento y productividad. La monotonía que surge en el día a día, obstruye que se puedan generar avances tecnológicos para la pedagogía en el Centro Educativo Y por supuesto existen múltiples debilidades que se deben solucionar.

5. Molina, K., et al. (2013), realizaron el trabajo de grado “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de gestión administrativa, financiera y comercialización de la CEM Austrogas de la Ciudad de

Cuenca, Periodo 2013 de la Universidad de Cuenca Ecuador, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Carrera de Administración de Empresas.

Las herramientas seleccionadas para determinar la incidencia de las variables, específicamente en el indicador desempeño laboral, fueron los indicadores de eficacia, los cuales se aplicaron a cada uno de los cargos identificados. Sin embargo, esta situación fue una gran limitante ya que los resultados no pudieron ser correlacionados efectivamente. Pese a ello, se realizaron evaluaciones de 90° que dieron resultados inmediatos, los cuales si se pudieron relacionar con nuestras variables. La encuesta que se aplicó reflejó que más del 60% del personal se encuentra conforme con todas las condiciones que brinda la organización, no obstante, este porcentaje se ve dañado por los trabajadores que se encuentran insatisfechos. Aspecto el componente salario, todos los trabajadores encuentran en desacuerdo. En este. Se encuentra una situación crítica, y que los salarios sirven como incentivos que motivan a los colaboradores. Algunos valores que más se rescatan dentro de la organización son la responsabilidad, reconocimiento y equidad. Finalmente, no se rechazó la hipótesis alternativa, entre el desempeño laboral y el factor extrínseco, lo que significa que sí existe incidencia entre estas variables, estadísticamente respaldado por un 90% de confianza.

A nivel nacional:

1. **Mino, E. (2014).** En su trabajo de investigación “Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del Restaurante de Parrillas Marakos 490 del Departamento de Lambayeque” de Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de la Escuela de Administración de Empresas permitió determinar la correlación del clima laboral en el desempeño de los trabajadores, para lo cual se utilizó como instrumento de encuesta la escala de Likert.

Los resultados que se obtuvieron me dieron las dimensiones compromiso, productividad, procedimiento del cargo, perspectiva del servicio, desempeño laboral, remuneración, tolerancia al conflicto y responsabilidad individual. Una vez que se obtuvieron los datos y fueron procesados se obtuvieron los resultados mediante el programa estadístico SPSS, el que permitió determinar que el clima laboral si influye en el desempeño.

2. Pelaez, O. (2010) en su tesis “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos” (2010) de Universidad Nacional Mayor de San Marcos de la Facultad de Ciencias Administrativas Unidad de Postgrado tuvo como propósito de este estudio determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente.

Con este propósito, que obtuvo una muestra de 200 empleados que trabajan en la empresa y ha mencionado, los cuales respondieron a un cuestionario de satisfacción respecto a diversas dimensiones. La principal hipótesis en trabajo señalaba que sí existía relación entre la satisfacción del cliente y el clima organizacional en la forma que una permite el incremento de la otra. Es así que, la principal conclusión comprobó lo mencionado en la hipótesis.

3. Perez, Y. (2012). En su tesis “Relación entre clima institucional y desempeño profesional en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla” de Universidad San Ignacio de Loyola de la Facultad de Educación tuvo como propósito establecer la relación entre el clima institucional y desempeño profesional en Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla.

Para ello, se obtuvo una muestra de 100 profesionales que laboran en las instrucciones ya mencionadas. Dentro del aspecto metodológico, esta investigación se ubica en el tipo correlacional y diseño descriptivo. Basándonos en los resultados, se encontró evidencia estadística que confirma la correlación media entre el desempeño profesional y el clima institucional, así como la correlación entre todas las dimensiones que se plantearon en la matriz de consistencia.

4. Toala, S. (2014) realizó el trabajo de grado “Diseño de Clima organizacional como mecanismo de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del Ilustre Municipio de Jipijapa-2013” de Universidad Privada Antenor Orrego-Trujillo de Escuela de Postgrado, que, tuvo como objetivo “Analizar la incidencia del modelo de diseño de clima organizacional para un mejor desempeño profesional de los servidores públicos de los servidores públicos del Ilustre Municipio de la Jipijapa.

Independientemente de qué tipo de organización tratemos, todas estas se encuentran formadas por personas que a diario se relacionan y muestran sus habilidades sociales con la única finalidad de coordinar esfuerzos para desarrollar sus actividades eficientemente y generar rentabilidad. Entender el rol y el impacto que tienen los individuos o los grupos ya sean formales o informales en estructura organizativa implica que se realice el clima organizacional. Por este motivo, después de haber realizado una ardua evaluación se pudo entender que el clima organizacional es el reflejo de todas las percepciones que tienen los trabajadores y como sus actitudes o comportamiento permite identificar el clima organizacional es bueno o malo.

5. **Hannco S. (2011)**, realizó el proyecto de inversión pública “Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño docente de la Institución Educativa Público N° 70394 del Distrito de Pucara-Lampa-Puno 2011”, que trata sobre la influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Docente, cuya finalidad es determinar la relación que existe entre estas dos variables, es decir entre desempeño docente y clima organizacional.

Este estudio se ubica en el tipo exploratorio de diseño descriptivo - correlacional. Se trabajó con una muestra total, es decir, con toda la población que estuvo conformado por 19 docentes. Para poder recabar toda la información Se emplearon fichas de observaciones y cuestionarios. Después de obtener y procesar los datos se pudo determinar el clima organizacional tiene relación directa con el desempeño de los docentes dentro de la institución educativa, con evidencia estadísticas de un coeficiente de Pearson positivo del 0.117.

A Nivel Local

1. **Quispe L. (2005)** En su investigación titulada “**El Clima Organizacional Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Empresa De Industrias De Alimentos Procesados Indapro S.A.C. – Huánuco**” realizado por **Quispe Esquivel, Lizeth Diana**, llego a una conclusión con respecto al trabajo en equipo, la mayoría de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC indican que si se sientes bien y les resulta agradable trabajar con su equipo de trabajo, por lo mismo que tienen una comunicación fluida con sus compañeros y eso les ayuda a manejar bien su trabajo en equipo.
2. **Agui K. (2006)** El tercer trabajo se titula “**Evaluación del Rendimiento Labor al del Personal Administrativo de la Universidad de Huánuco - 2006**” realizado por

Agui Esteban, Keli, en este trabajo de investigación se llegó a la conclusión de que tanto los altos directivos como el personal administrativo no tiene un buen desempeño, dado que no actualiza sus conocimientos o habilidades y no tienen un programa de incentivos que les permiten estar motivados constantemente. Es imprescindible que se evalúa el clima organizacional y se implanta en programas de formación que permita elevar el rendimiento laboral en los mismos.

2.2. BASES TEÓRICAS.

A continuación, se procede a presentar todas las bases teóricas que fueron recaudadas después de una amplia investigación Y que sirven como sustento y fundamento para la materialización de este trabajo de investigación. Considerando así, lo expuesto anteriormente, en este capítulo se mostrarán bases teóricas respecto al desempeño laboral, clima organizacional, cultura organizacional, entre otros importantes tópicos que se relacionan con la investigación.

2.2.1 DEFINICION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

BUSTOS Paulina, (2004, p. 39) indica que “El espacio físico en el cual una persona desempeña sus actividades laborales todos los días, y en el que recibe las órdenes por parte de su jefe, es la clara definición de ambiente organizacional. Aquí también influye la relación que tiene el personal con agentes externos como clientes o proveedores, todos estos elementos conforman el clima organizacional”.

En relación a lo que señala la autora, se puede indicar qué es fundamental el conjunto de relaciones o vínculos para que se cree el clima organizacional, y que si Estos son positivos generan una gran ventaja competitiva para la empresa, no obstante, si estos son negativos será un obstáculo para el buen desempeño de la organización.

STONER, (1996, p. 54) indica que “Comúnmente, el clima organizacional se relaciona con el comportamiento del personal, ya que sus actitudes son el origen y determinan las condiciones de las interacciones laborales y el contexto de las estructuras jerárquicas.”

Según Stoner, el clima organizacional depende de la percepción que tengan los trabajadores de la empresa, esto abarca su sentir, opiniones y pensamientos de los colaboradores y la forma en cómo reaccionan a ciertas características de la organización, es decir de su entorno laboral. En la medida que los colaboradores tengan una buena percepción de la organización, entonces se podrá determinar el tipo de clima de organizacional existente.

CONCALVEZ, (2002, p. 47) indica que “Conocer acerca del clima organizacional brinda grandes beneficios a la empresa, y que proporciona una retroinformación sobre los procesos y las condiciones que determinan el comportamiento organizacional. De la misma manera, permite introducir ciertos cambios y estrategias que permitan estandarizar o controlar las conductas y las actitudes de los miembros para que de esta forma se logren ventajas sobre la empresa”.

En ese sentido, queda claro la importancia de la información que se genera en base al clima organizacional y como este permite estabilizar o quebrantar los niveles de rendimiento y motivación laboral.

2.2.2. CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Para poder entender mejor lo que significa el clima organizacional, es imprescindible Resaltar estas características:

- El clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

- El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo estas pueden ser internas o externas.
- El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- El clima, junto con las estructuras y características institucionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.”
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente. (Goncalvez, Alexis.Articulo de Internet” Dimensiones del clima Organizacional” (1997).

2.2.3. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Litwin y Stringer (1968) Sostienen que para determinar el clima dentro de una empresa existen seis dimensiones importantes, cada una de ellas se relacionan con propiedades.

Similarmente, Kolb, Rubin & McIntyre (2001), indican que el clima organizacional se explica a partir de 9 dimensiones, cada una con propiedades propias como, por ejemplo:

- **Relaciones interpersonales:**

Fernández y Tejada (2009), Argumenta que las relaciones laborales se basan en las aspiraciones, problemas y sustracciones que posean los colaboradores. Todo ello, junto a la personalidad que caracteriza a cada individuo, forma un ambiente en el que las relaciones interpersonales existen en todo momento. Establecer un clima organizacional propicio es importante porque ayudar a eliminar posibles debilidades y evitar generar ciertas tensiones o roces que se establecen en cualquier relación humana. Sin embargo, una empresa no es cualquier organización y para

lograr beneficios económicos o sociales se debe contar con estrategias claras que eviten conflictos.

Seguidamente López (2006), indica que las capacidades que poseen las personas para poder conocer a otras y desenvolverse es la definición clara de relaciones interpersonales. Cualquier sociedad necesita esta relación es para desarrollarse y facilitar la convivencia entre los individuos, lo mismo sucede en los entornos laborales, familiar, amicales o sociales que componen una sociedad. Está hecho explica porque es importante que las personas tengan buenas relaciones a lo largo de la vida, ya que solo así se intercambian maneras de ver la vida, sentir, mostrar los intereses o afecto personales.

El ser humano establece sus relaciones interpersonales desde muy pequeño, ya que día a día interactúa con otros individuos e intercambio información, construyendo así conocimientos o experiencias que pueden dificultar o facilitar las relaciones. Por este motivo, si es que las relaciones son dificultosas, no se puede estar en un ambiente armonioso y lógicamente existirían déficit en la comunicación y coordinación.

No obstante, a pesar de ello las relaciones interpersonales son esenciales ya que le dan sentido a la existencia humana. Es difícil imaginar una vida sin cualquier tipo de relación. Esta situación es la misma en el trabajo, es complejo imaginar a un solo trabajador que se haga cargo de la parte administrativa, operativa, entre otra por sí mismo y no intercambia información con absolutamente nadie, dado que por el mismo hecho de ser una organización tendría que interactuar con clientes o usuarios. Habiendo explicado porque en toda organización o empresa existen las

relaciones interpersonales, temas entender que estás deben pasar por un filtro para que sí se pueda construir de forma complementaria y no excluyente las actividades necesarias para crear un ambiente organizacional armonioso que encamine todos los esfuerzos hacia el éxito.

La ausencia de un ambiente organizacional armonioso cómo se menciona, crea un cuadro de patologías y problemas que se mezclan no solo con los aspectos laborales sino también personales. En una organización, no solo importa el conocimiento y las habilidades que tengan los trabajadores, sino también su personalidad ya que estas están sujetas al desarrollo de las experiencias y el aprendizaje que pueda surgir entre los propios colaboradores.

Antes que una persona se forme como un profesional YouTube un importante puesto laboral, ha pasado por un arduo proceso de educación e instrucción. Sin embargo, cometemos un gran error al pensar que la educación empieza a recibirse desde escuelas, colegios o universidades. La primera educación se recibe en el hogar, y es precisamente en este espacio en el que se empiezan a formar las primeras habilidades sociales de los individuos, los hechos traumáticos o capacidades asertivas que muestre el núcleo familiar tiene gran influencia en la formación de estos. De esta manera, encontramos que la dependencia es una de las formas de respuesta más comunes en las personas que no tienen la capacidad de poder enfrentar problemas diarios o interrelacionarse.

Cabe enfatizar, quisiste múltiples factores que tiene relación directa con la capacidad interactiva o social de las personas. La inteligencia emocional es uno de

los temas más importantes que permiten a las personas construirse como verdaderos profesionales capaces de trabajar en equipo y afrontar dificultades.

- **Estilo de dirección.**

En su libro *Primal Leadership* (2002), con Richard Boyatzis y Annie Mc Kee, Goleman introduce los seis estilos de liderazgo. Para comprender efectivamente estos estilos de Liderazgo, se debe entender en primer aspecto, término como la interacción o comunicación humana.

Según Goleman, los buenos líderes son efectivos porque resuenan. La resonancia proviene de la palabra latina *Communare*. Recrea el sonido. Los líderes exitosos se adaptan a las emociones de las personas y las guían en direcciones emocionales positivas. Hablan honestamente sobre sus valores, dirección y prioridades, y resuenan con las emociones de quienes los rodean. Las personas se sienten cómodas bajo la supervisión de un líder eficaz. Las personas con alta inteligencia emocional (autoconocimiento, manejo de la conciencia, relaciones sociales) resuenan con naturalidad, pero esto también involucra el aspecto intelectual.

La resonancia se puede realizar de seis formas, lo que da como resultado seis estilos direccionales. A menudo, los líderes más efectivos pueden actuar cuando es necesario y cambiar sutilmente entre estilos según la situación.

De manera similar, Lucio y Pierres (2007) muestran que cuando las personas interactúan con los demás, esperan reciprocidad, es decir, quieren dar, pero también quieren recibir, escuchar y ser escuchados, comprendidos y ser comprensivos.

Uno de los aspectos más importantes de las relaciones interpersonales es la comunicación porque les permite intercambiar ideas, experiencias y valores, transmitir sentimientos y actitudes y adquirir conocimientos. La comunicación te permite expresarte y aprender más sobre ti mismo, los demás y el entorno en el que vives.

- **Sentido de pertenencia.**

Pertenecer a un grupo, sociedad o institución, y provenir de la familia porque es el primer grupo al que pertenecemos.

La lealtad al equipo y el seguimiento de sus reglas garantiza la identidad y la seguridad. Cuanto más segura se siente una persona, mayor es su sentido de comunidad y más dispuesta está a seguir las normas de convivencia.

Cada logro es un granito de arena en el sistema y construcción de nosotros mismos y de nuestra sociedad. Cuando tenemos un sentido de pertenencia y satisfacción, tenemos el potencial de vivir en un mejor ambiente porque a nadie le importa algo que no valora. En cambio, lo que más valoramos merece toda nuestra atención y cuidado.

Por su parte, Robbins y Coulter (2005) argumentan que la dirección es una función de la autoridad ejecutiva que incluye motivar a los subordinados, influir en los individuos y grupos en el trabajo, elegir los mejores canales de comunicación o cualquier otra forma de afrontar el comportamiento.

Nuevamente, es concebible que los estilos de gestión sean diferentes, para interpretar mejor esta información, Koontz y Weinrch (2004) argumentan que los

estilos de toma de decisiones difieren en dos formas: Primero, la forma de pensar porque algunas personas son más racionales al tratar con información y lógica, mientras que el otro factor es la tolerancia de la unidad a la ambigüedad, ya que requiere consistencia y orden en la estructura de la información confianza para reducir la ambigüedad.

Alles (2008) sostiene que para evitar la alta rotación de empleados se debe incrementar el sentido de pertenencia, por lo que es importante analizar las necesidades que se esperan cubrir en el lugar de trabajo. Maslow propuso una jerarquía de cinco necesidades humanas, colocando las necesidades primarias en la parte inferior y las necesidades menos importantes en la parte superior, donde la pertenencia está en el medio.

La gente tiene que preocuparse por lo que representa la institución, porque es importante, filosofía, ser parte de ella. El orgullo nos da valor como seres humanos.

Las personas sin un sentido social desarrollado están en el lugar equivocado y estarán donde no deberían estar. La pertenencia nos da una sensación de seguridad y autoestima, los que no tienen este valor deben juzgar por sí mismos. (Gelves, 2014).

Sin embargo, Berghe (2005) señala que una de las funciones de la dirección es despertar el sentido de pertenencia a la empresa, ya que esto aumenta la productividad de los empleados más que cualquier otro sistema.

La pertenencia es la sensación de seguridad que recibe una persona cuando siente que tiene un lugar en un grupo, lo que la impulsa a buscar comportamientos que le

permitan ganar un lugar en el grupo. Para un individuo, el sentimiento de ser parte de una organización es un factor importante para alcanzar las metas establecidas. Independientemente de su posición, su posición en el grupo le otorga un estatus en el que otros miembros pueden influir en usted.

También muestran que los gerentes, especialmente los gerentes de alto nivel, crean la atmósfera de la empresa, los valores que influyen en la dirección de la empresa, ya que continuamente dirigirán y guiarán a los empleados sobre lo que es correcto y lo que no, para guiar sus acciones y comportamientos para lograrlo. objetivos de la organización. La gestión incluye varios factores que ayudan a los líderes a predecir el futuro mencionado: poder, percepción personal, capacidad para motivar a los seguidores, estilo de gestión y entorno de campo que crea.

- **Retribución.**

El salario bruto es un conjunto de recompensas medibles que recibe un empleado por su trabajo. Consta de tres componentes: salario base, pago de incentivos y beneficios, o bono indirecto.

Urquijo y Bonilla (2008) afirman que el objeto de la función retributiva no es otro que determinar la satisfacción justa y satisfactoria con el trabajo realizado por el empleado en el desempeño de las actividades y funciones, funcionalidad requerida y requisitos contractuales (formalmente establecidos).

Determinar un salario justo no es fácil, por lo que debe ajustarse a criterios objetivos, incluida una evaluación del contenido interno del trabajo y la calidad del trabajo en sí, sin descuidar el contexto social. - La economía, la política, el derecho y la cultura en que opera la empresa.

Si bien De la Fuente, Fernández y García (2006) definen diferentes tipos de compensación, se mencionan:

a) La remuneración total es el valor de todos los pagos directos e indirectos a los empleados.

b) Recompensas internas y externas: Se entiende por recompensas internas las recompensas internas que suele recibir una persona por participar en determinadas actividades o tareas. Los ejemplos incluyen la satisfacción y finalización del trabajo.

En términos de recompensas externas, se entienden como recompensas físicas que son directamente controladas y distribuidas por la organización.

Los ejemplos incluyen salarios y beneficios hospitalarios. Las recompensas internas y externas están estrechamente relacionadas. A menudo, la entrega de una recompensa externa también implica una recompensa interna para el individuo.

La retribución directa está relacionada con el sistema subyacente de compensación e incentivos. Es decir, las personas se definen por el trabajo y el desempeño. La remuneración o beneficios indirectos, también conocidos como beneficios sociales complementarios o remuneración por beneficios sociales, es una bonificación que otorga una empresa a los empleados en y/o que participan en esa empresa (ven a trabajar). Los salarios indirectos son subsidios salariales (en efectivo y en especie) que no están relacionados con el trabajo de la entidad.

Lo que una empresa necesita ofrecer a los empleados porque si se quiere motivar a los sus colaboradores, es importante compensar, tanto interna como

externamente, así como directa e indirectamente, es una estrategia que puede retener el talento.

De manera similar, Wayne y Robert (2005) definen la remuneración como la remuneración proporcionada a los empleados de la empresa a cambio de servicios destinados a atraer, retener y motivar a los empleados. Hay dos formas de compensación: compensación directa y compensación indirecta. Por compensación directa se entiende el pago de sueldos, salarios, bonos y/o comisiones. De esta manera, los empleados brindan apoyo económico a sus familias. Los salarios indirectos son todos los salarios que no están incluidos en los salarios directos; El pago no económico en sí mismo es el nivel de satisfacción de un individuo con el lugar de trabajo o el entorno mental y/o físico del lugar de trabajo.

Entre los salarios relacionados con el trabajo, podemos mencionar: diversidad de habilidades, identidad e importancia de las tareas, autonomía y retroalimentación. Los factores relacionados con el ambiente de trabajo pueden ser: políticas sólidas, empleados competentes, buenos colegas, símbolo de reputación adecuado, condiciones de trabajo y flexibilidad de ubicación y horarios laborales, semanas laborales más cortas, división del trabajo, pago flexible, Telecomunicaciones, horario parcial, modificación pensiones, y más.

De acuerdo con Asensio y Vásquez (2009), mencionaron que las propias fortalezas y debilidades de la empresa se encuentran en el análisis interno de la empresa. Para hacer esto, necesita identificar los recursos y oportunidades para comprender cuál es la ventaja competitiva de su empresa sobre sus competidores. Los recursos son

los procesos de producción o los elementos de propiedad o controlados por una empresa que la empresa tiene disponible. Es posible distinguir muchos tipos de recursos: tangibles, intangibles y humanos. Por tanto, la capacidad de una agencia se entiende como la capacidad de los recursos para desarrollar tareas específicas, es decir, para combinar dinámicamente recursos y comportamientos de modo que estos recursos y comportamientos puedan coordinarse completamente para llevar a cabo la tarea de manera efectiva.

- **Estabilidad laboral.**

El concepto de estabilidad se refiere a la persistencia de las propiedades de un elemento o situación en el tiempo, es decir, la existencia de sus condiciones estables o constantes. La estabilidad puede ser característica de determinados fenómenos físicos, así como de fenómenos sociales, históricos, políticos, económicos, culturales o individuales, siempre que se asuma la idea de estabilidad y permanencia, se conserven las distancias de los factores que componen estos fenómenos.

En general, el concepto de estabilidad se refiere a un sinnúmero de fenómenos físicos o naturales del medio ambiente, cuya principal característica es que sus elementos persisten en el tiempo bajo determinadas condiciones. Esto significa que la estabilidad es un componente que existe sin cambios sin importar cómo cambien otros factores externos. Un ejemplo de estabilidad en las ciencias de la vida es la persistencia de propiedades físicas como la estabilidad del agua en un recipiente. Si cambia su volumen, movimiento o componentes fundamentales, entonces la estabilidad ya no será su característica distintiva.

Anaya (2010) explica que para lograr la estabilidad debe haber una correlación entre el aumento de la productividad, de lo contrario, la fuerza laboral tendrá que disminuir. Lo mismo ocurre con un aumento en la calidad de los salarios (salarios mínimos), además, para que una persona consiga un trabajo estable, no debe perder su capacidad de innovar y contribuir incesantemente a la organización.

Osorio (2008), hablando de estabilidad, la define como el derecho de todo trabajador a conservar su puesto de trabajo y el deber de un empleador idóneo de mantenerlo empleado, a menos que exista una buena razón que justifique su despido.

De acuerdo con Robbins y Coulter (2005), señalan que históricamente los empleados pueden dejar la organización en cualquier momento y el empleador tiene derecho a despedirlos en cualquier momento, con o sin motivo; límite. Los empleadores deben tratar a los empleados con honestidad e integridad.

La estabilidad del trabajo implica la estabilidad del empleo, es decir, un contrato de trabajo entre una persona y un empleador que permanece igual en el tiempo, sin terminar de vez en cuando sin razón.

Por supuesto, todos quieren un trabajo estable y nadie se preocupa por ser suspendido del trabajo al día siguiente, es decir, mientras haya un contrato laboral, ese trabajo siempre será estable. Independientemente de si se trata de un contrato de trabajo por tiempo indefinido o un contrato a término fijo, en el primer caso la persona debe trabajar todos los días y el contrato es sin preaviso a menos que las razones del contrato sean legítimas. empleado deberá ser estipulado en el contrato

La continuación del trabajo a tiempo debe ser respetada por el empleador, a menos que exista una base legal para la terminación del contrato.

El experto laboral peruano Martín Carrillo señala sobre este tema que “del principio de continuidad surge el concepto de estabilidad que funciona en ambos extremos de la relación laboral: en la contratación (con los llamados supuestos) (con la “estabilidad a la salida”). ”). (Carrillo, 2001).

- **Claridad y coherencia en la dirección.**

El nivel de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa. La medida en que los objetivos y planes en estas áreas se alinean con los estándares y políticas de la alta gerencia.

Como lo menciona Rodríguez (citado en Puchol, 2007), el propósito es una fórmula simple y difícil de vivir, el secreto para ser un buen jefe consta de tres elementos básicos: La capacidad de establecer metas claras y consistentes; cómo elogiar el trabajo bien hecho y saber llamar la atención de los compañeros en un tono constructivo cuando sea necesario.

La transparencia, la simplicidad, la claridad, la consistencia y la definición de la dirección son valiosas, por lo que debe concentrarse en los componentes importantes para cada dirección.

Un buen jefe lo ayudará y alentará a hacer bien su trabajo y, si es necesario, le enseñará cómo hacerlo, porque el desarrollo profesional de los subordinados es muy importante para la organización.

Además de ser abiertos con los colegas, necesitan saber cómo demostrar intimidad tratando a las personas con respeto, estableciendo metas alcanzables, comunicando claramente sus metas de imitación y publicando sus resultados en las redes sociales.

Con un diferente enfoque, Robbins y Coulter (2005) argumentan que cuando los empleados saben hacia dónde va la organización o unidad de trabajo y qué necesitan contribuir para lograr la meta, como coordinar actividades, colaborar y hacer lo necesario para lograr esa meta. Sin objetivos, los departamentos y las personas pueden resultar contraproducentes, lo que impide que la organización avance hacia sus objetivos.

Una vez que haya establecido, escrito y comunicado sus objetivos, es hora de preparar un plan para alcanzarlos.

- Valores colectivos.

Rodríguez (2008) muestra que la empresa es una comunidad y por lo tanto se espera que tenga los valores requeridos por la comunidad humana, entre ellos la comunicación, la honestidad, la integridad, la honradez, el respeto, la alegría, la confianza, etc; fuerte y densa relación entre la empresa y los valores personales. A medida que interactúan entre sí, emerge una realidad tridimensional.

- Los valores de la empresa definidos en cada puesto laboral.
- Las personas que la conforman.
- Los de los que se relacionan con ella, clientes, proveedores y público en general.

- Personas, clientes, proveedores y públicos involucrados. Los valores colectivos deben guiar el comportamiento del día a día de todos los miembros de la organización, apuntalándolos, en beneficio propio y de los asociados a la organización. En el caso de la arquitectura, es importante trabajar en equipo e identificar los valores que tienen y deben tener para poder identificar y eliminar valores opuestos.

Según Wayne y Robert (2005), argumentan que los valores colectivos ayudan a los miembros de la organización a diagnosticar los procesos grupales y diseñar soluciones a los problemas. Según Robbins y Coulter (2005), esta es la medida en que los miembros del equipo se identifican entre sí y comparten metas; La consistencia es importante ya que se relaciona con la productividad del equipo.

Las características del ambiente organizacional que retroalimentan los procesos que definen el comportamiento de la organización, posibilitan la implementación de cambios planificados en las actitudes y comportamientos de sus integrantes, la estructura organizacional o al menos uno de los subsistemas que la conforman. Por lo tanto, cabe señalar que, entre los diversos enfoques de este tema, el que utiliza la percepción del empleado de las estructuras y procesos que ocurren en el lugar de trabajo como uno de los factores básicos resultó ser el más útil dentro del ambiente de trabajo.

Rubin, I. & McIntyre, J. (2001) Psicología organizacional De particular importancia para este enfoque es la creencia de que el comportamiento de los empleados no es una consecuencia mecánica de los factores organizacionales actuales, sino que depende de la percepción que el empleado tenga de estos

factores. Por su parte, estos insights dependen en gran medida de las acciones, interacciones y diversas experiencias de cada integrante de la empresa. Como tal, refleja la interacción de las características individuales y organizacionales. Los elementos y la estructura del sistema organizacional crean una cierta atmósfera basada en la percepción de los miembros. Este clima posterior induce ciertos comportamientos en los individuos.

Mcintyre, J. (2001) *Psicología organizacional* Las respuestas percibidas y generalizadas al ambiente organizacional son el resultado de muchos factores. Varios factores están involucrados en las prácticas de liderazgo y gestión (tipo de supervisión: autoritario, participativo, etc.). Otros factores se relacionan con el sistema formal y la estructura organizacional (sistemas de comunicación, dependencias, promociones, remuneración, etc.). Otros factores son las consecuencias del comportamiento laboral (sistema de motivación, apoyo social, interacciones con otros miembros, etc.). Sobre la base de la consideración anterior, se puede desarrollar la siguiente definición: "El clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los elementos del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en comportamientos. influencia en la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc..)." Con base en las consideraciones anteriores, Kolb, Rubin y McIntyre (2001) propusieron el siguiente esquema.

Desde este punto de vista, el clima organizacional es un filtro por donde pasan fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones), por lo que la evaluación del clima organizacional es una medida de cómo se reconoce el

desempeño de la organización. Las características del sistema organizacional crean un cierto ambiente organizacional. Esto afecta las motivaciones de los miembros de la organización y los comportamientos correspondientes. Por supuesto, este comportamiento tiene diferentes consecuencias para la organización, como la productividad, la satisfacción, la rotación, la adaptación, etc. Proporcionar conocimiento sobre el entorno organizacional.

La retroalimentación sobre los procesos que definen el comportamiento de la organización también permite realizar cambios planificados en las actitudes y el comportamiento de sus miembros y en la estructura organizacional o en uno o más de sus subsistemas constituyentes. La importancia de esta información se basa en validar el comportamiento visible de los miembros que afectan el clima organizacional, incluso filtrando la realidad y corrigiendo percepciones estables de motivación laboral y nivel de desempeño profesional.

La importancia de esta información se basa en validar el comportamiento visible de los miembros que afectan el clima organizacional, incluso filtrando la realidad y corrigiendo percepciones estables de motivación laboral y nivel de desempeño profesional. Estratégicamente, esto representa oportunidades de desarrollo organizacional, ya que facilita la retroalimentación, la conciencia de cambiar las normas socioculturales o disfuncionales existentes, aumenta la interacción y la comunicación, confronta las diferencias, permite el aprendizaje entendido y organizado, involucra y empodera a las personas y toma la iniciativa. Maturana, 1989).

1.2.1.2.1 **CULTURA ORGANIZACIONAL:**

KOTTER (1995) “La cultura organizacional se entiende como un conjunto de conceptos importantes compartidos por los miembros de una organización, tales como normas, valores, actitudes y creencias.”.

1.2.1.2.2 **CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

Las principales características que podemos mencionar son:

- **Identidad de los miembros:** así es como los empleados se identifican con toda la organización, no sólo con el tipo de trabajo que realizan.
- **Énfasis en los grupos:** Organizar el trabajo se trata de grupos, no de individuos.
- **Centrado en las personas:** Las decisiones gerenciales toman en cuenta el efecto de los resultados en los miembros de la organización.
- **Unidades integradoras:** Guíe a las unidades organizacionales para que se coordinen y trabajen de manera independiente.
- **Control:** Establecer la aplicación de políticas, procedimientos y seguimiento para controlar el comportamiento de un individuo.
- **Tolerancia al riesgo:** Esta es la medida en que los empleados son capaces de innovar, asumir riesgos y ser agresivos.
- **Criterios de premios:** Cómo se distribuyen los premios, incluidos aumentos y promociones, en función del desempeño de los empleados.
- **Considerar metas o medidas:** Cómo la gerencia obtiene una idea del resultado o la meta o la técnica o el proceso utilizado para lograr esas metas.

- **Enfoque de sistemas abiertos:** La medida en que la organización controla y responde a los cambios externos.

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL:

2.2.1.1. Definición

Un sello distintivo de la sociedad actual es el ritmo acelerado del cambio, ya que los rápidos cambios en el conocimiento, las habilidades y las actitudes requieren que los representantes de la industria no solo se adapten adecuadamente, sino que también predigan estos cambios. En resumen, cuando este ritmo supera la velocidad a la que una organización puede hacer frente a su nuevo entorno, los sistemas de gestión establecidos se vuelven obsoletos y pueden convertirse en una amenaza existencial y para el desarrollo organizacional. Evitar esto es la principal tarea del equipo directivo. En este caso, los empleados deben estar posicionados de tal manera que puedan absorber nuevos requisitos a través de la previsión, la calidad y la orientación al cliente futuro. Para ello, es necesario desarrollar las habilidades necesarias para alcanzar el nivel de desempeño requerido por las expectativas de la organización expresadas en los objetivos y para cumplir con los requisitos de los procesos que se desarrollan en la unidad. En consecuencia, el presente trabajo trata sobre la gestión de la ejecución de obra, sus principales características, la divulgación del modelo propuesto y la descripción del contenido de sus fases (Utsumi, 2003).

Ivancevich (2005) mencionó que es una actividad que determina el nivel de desempeño de un trabajador. En otras palabras, se expresa como evaluación del trabajo, evaluación de la calificación del personal, evaluación del trabajo, evaluación del trabajo, evaluación del trabajador y evaluación del trabajador.

En muchas organizaciones, existen dos sistemas de evaluación, formal e informal. En situaciones informales, el jefe piensa en el trabajo del empleado, por lo que priorizar a ese empleado tendrá una ventaja. En el sistema de desempeño formal, la organización ha establecido una forma de revisar periódicamente el trabajo de los empleados.

Aguirre (2000) lo define como un proceso estructurado y sistemático para medir, evaluar e influir en los atributos, el comportamiento y el desempeño relacionados con el trabajo, y la ausencia de descubrimiento de la capacidad, la productividad de los empleados, etc. Puedes mejorar tu rendimiento futuro. Además, implica que a través de su análisis es posible comprender el nivel de desempeño de los empleados y por qué, a partir de la definición anterior, la evaluación del desempeño debe ser un procedimiento:

- Constante. Si bien esto ocurre en un momento determinado del año, se debe tener en cuenta el comportamiento del individuo a lo largo del período de evaluación.
- Sistemático. Para garantizar la objetividad del proceso, todos los empleados conocen los estándares de antemano y los procedimientos deben detallarse en un manual, que debe ser el mismo para toda la organización.
- Orgánico. Esto se aplica a toda la organización, la división aún no ha sido identificada.
- Cascada. Cada empleado es evaluado por su supervisor, y al final del proceso, todos los empleados actúan como evaluadores y son evaluados por los mismos dentro de la organización.

- **Mostrar juicio.** Se revelan rigurosa y constructivamente las fortalezas para reforzarlas y las debilidades para encontrar soluciones.
- **Sobre el trabajo diario.** Considere qué tan importante es el desempeño de la persona en el rol actual para la organización.
- **Histórico.** El evaluador tiene en cuenta el comportamiento del revisor durante el período de revisión (generalmente un año) para mejorar los resultados mediante la identificación y corrección de errores.
- **Prospectivo.** Identifique el rol futuro que el auditado puede desempeñar en la organización y las acciones que deben tomarse para hacerlo.
- **Integrador.** Con tal control sobre los individuos, intente descubrir qué están haciendo bien para determinar qué es y qué no, para ayudarlos a mejorar el desempeño futuro y hacerlos más inclusivos en la organización.
- **os resultados de desempeño de los integrantes de la organización son una de las bases para la eficacia y el éxito de la organización, por lo que las unidades siempre están interesadas en mejorar el sistema de gestión en el que se basan. El desempeño se define como el comportamiento o comportamiento observado en los empleados en relación con las metas organizacionales y se puede medir en términos de las habilidades de cada persona y el nivel de contribución a la empresa.**

Por otro lado, para la palabra "gestión", todavía existen algunas lagunas en las definiciones actuales de las tres palabras "gestión", "gestión" y "operación" en términos de aplicaciones prácticas. Gestionar, del latín *gestionis*, la acción general de un verbo género, que significa o sugiere una acción, y gestión eficaz, es decir, solucionar

problemas que llevan a la realización de cualquier actividad cualquier negocio o deseo (García, 2008).

La NC ISO 9000:2001: por su lado define la administración como: las ocupaciones coordinadas para guiar y mantener el control de una organización. La gestión del funcionamiento y su evaluación ha estado presente en la historia ya hace un largo tiempo, por lo que no es un fenómeno nuevo. En los últimos tiempos, se ha empleado a menudo el concepto administración al tratarse del manejo, el que va ser usado a los efectos de la presente indagación, bajo los supuestos de que la organización funciona en un ámbito dinámico y como definición conceptual se acepta como ocupaciones coordinadas para guiar y mantener el control de una organización. La administración del manejo, en los últimos años ha ido desplazando la concepción clásica de evaluación del funcionamiento puesto que la renovación terminológica conlleva además un cambio de enfoque: el hincapié se lleva de la medición del manejo a la administración del mismo que es un criterio más extenso (Osorio & Espinosa, 1995)

STONER, (200, p. 38) “El manejo gremial es la forma como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para conseguir metas habituales, individuo a las normas simple establecidas con anterioridad”.

Sobre la base de esta definición se dice que el manejo gremial está referido a la ejecución de las funcionalidades por los empleados de una organización de manera eficiente, con el objetivo de conseguir las metas propuestas.

CHIAVENATO, (200, p. 45) “Eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”.

El funcionamiento de los individuos es la mezcla de su comportamiento con sus resultados, por lo que se tendrá que cambiar primero lo cual se realice con el propósito de poder medir y mirar la acción. El manejo define el rendimiento gremial, o sea, la función de una persona para crear, hacer, llevar a cabo, concluir y crear trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como consecuencia su desenvolvimiento.

2.2.2.1.1 ELEMENTOS DEL DESEMPEÑO LABORAL

CHAVENATO, (2001, p. 54) “El manejo de los individuos se evalúa por medio de componentes antes definidos y valorados, los cuales se muestran posteriormente: Componentes actitudinales: disciplina, reacción cooperativa, idea, responsabilidad, capacidad de estabilidad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de ejecución y Componentes operativos: entendimiento del trabajo, calidad, porción, precisión, trabajo en grupo, liderazgo”

Para el autor, las competencias son comportamientos y destrezas, habilidades visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria.

2.2.2.1.1. SATISFACCIÓN LABORAL:

ROBBINS, (1999, p. 49) “Reacción general de un sujeto hacia su trabajo. Una persona con un elevado grado de satisfacción en el puesto tiene reacciones positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene reacciones negativas hacia él”.

En cuanto a lo dicho por el creador opino que la satisfacción es el grupo de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado ve su trabajo, que se expresan en determinadas reacciones laborales.

La satisfacción en el trabajo como una reacción se distingue prácticamente de la motivación para laborar en que ésta última tiene relación con posiciones de conducta, o sea, a la clase y selección de conducta, así como a su fuerza e magnitud, en lo que la satisfacción se centra en las emociones afectivos frente al trabajo y a las secuelas probables que se derivan de él.

ROBBINS, (2016, p. 50) “Los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto. Por otra parte el efecto de la satisfacción en el puesto en el desempeño del empleado implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación”.

En esta manifestación encontré factores importantes, que retroalimentan de forma positiva o negativa el desempeño de un puesto, conduciendo la satisfacción a una mejora en la productividad, a una permanencia estática o a una exigencia de movilidad, bien transitoria o definitiva, para satisfacer los niveles de exigencia personales.

2.2.2.1.2. MOTIVACIÓN:

ROBBINS, (1999, p. 52) “La motivación es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.

El autor nos da a entender que la motivación hace que los trabajadores se esfuercen para lograr una meta establecida dentro de la organización.

Respecto a lo mencionado por el autor, opino que los empleados motivados están en un estado de tensión constante. Para aliviar esa tensión, ejercen un esfuerzo. Si el esfuerzo conduce a la satisfacción de la necesidad, la tensión se reduce.

2.2.2.1.3. CAPACITACIÓN:

DE CENSO, (2006, p. 29) “Capacitación es la compra de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del sujeto en el manejo de una actividad”.

Conforme el creador, se opina que actualmente la capacitación representa para las unidades productivas uno de los medios más efectivos para afirmar la formación persistente del ingenio humano en relación a las funcionalidades laborales que tiene que realizar en el puesto de trabajo que ocupan.

Si bien es cierto que la capacitación no es el exclusivo camino por medio del cual se asegura el conveniente cumplimiento de labores y ocupaciones, si se plantea como una herramienta que presenta, realiza sistemáticamente y sitúa

en situaciones de competencia a cualquiera. Bajo este marco, la capacitación busca fundamentalmente:

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

2.2.2.1.3.1. BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN PARA LA EMPRESA

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

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

2.2.2.1.3.2. BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN PARA LOS TRABAJADORES

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

- Elimina los temores de incompetencia.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Desarrolla un sentido de progreso.

2.2.2.1.4. COMUNICACIÓN

DE CENSO, (2006, p. 30) “La comunicación pertenece a los componentes motivadores más fundamentales debido a que posibilita, no solo conocer el instante presente, sino además el horizonte de futuro, construyendo un clima de confianza, motivación e ilusión”.

Según lo mencionado por el autor, opino que la comunicación es un factor o herramienta que se debe desarrollar y manejar dentro de las organizaciones. A su vez hace que sea una característica psicológica que realizan de la comunicación un componente en realidad motivador por los próximos: soberanía (posibilidad de auto-organizar el proceso de trabajo, decidir capacidades a ocupar, diseñar pautas de trabajo); pluralidad (evitar la monotonía, extendiendo el abanico de ocupaciones a desarrollar; identidad (percepción de la responsabilidad sobre el proceso y los resultados); trascendencia (creencia que lo cual se recibe es eficaz o tiene sentido para otras personas); igualdad (proporción ajustada en lo cual da a la organización y lo cual se obtiene de ella); retroalimentación (recepción de la información acerca de el resultado del esfuerzo); apoyo social (contar con colaboraciones interpersonales de calidad capaces de hacer frente situaciones conflictivas en el trabajo).

2.2.2.1.5. LIDERAZGO

RODRIGUEZ, (1999, p. 38) “Es la predominación interpersonal ejercida en una situación, dirigida a la consecución de una o de diferentes fines específicos por medio del proceso de comunicación humana”.

El liderazgo, fenómeno social que pasa exclusivamente en equipos sociales, debería ser examinado en funcionalidad de las interacciones interpersonales en definida composición social y no del examen de una secuencia de propiedades personales.

La conducta del jefe debería beneficiar al conjunto a conseguir sus fines; en otros términos, a saciar las necesidades.

En consecución el liderazgo es un tema de reducción de la incertidumbre del conjunto. La interacción entre jefe y subordinados se fundamenta en 3 generalizaciones:

- La vida de un individuo puede verse como una lucha continua por satisfacer necesidades.
- En nuestra cultura, la mayor parte de las necesidades de un individuo satisface a través que se relaciones con individuos o grupos de individuos.
- Para cualquier individuo, el proceso de relación con otros individuos es un proceso activo de satisfacción de las necesidades.

2.2.2.1.6. TRABAJO EN EQUIPO:

ROBBINS, (1999, p. 38) “Conjunto de personas cuyos esfuerzos individuales dan como resultado un desempeño mayor que la suma de aquellas contribuciones individuales”.

Según lo mencionado por el autor, opino que un equipo de trabajo genera una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado. Así, el trabajo en equipo guarda estrecha relación con la disposición natural del hombre a su convivencia en sociedad.

Un elemento fundamental para que el trabajo cooperativo rinda sus frutos es la asignación de tareas específicas para cada uno de los integrantes del grupo humano en cuestión. Cada persona fue bendecida con talentos específicos y es lo lógico que se le atribuyan aquellas actividades en las que se pueda desenvolver con mayor soltura. Con un proceder contrario, los resultados serían de menor categoría, en la medida en que se estarían desaprovechando estas aptitudes, dejando que los miembros se ocupen de tareas que sobrepasan sus capacidades.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.

2.3.1.1 Capacitación. - Es el conjunto de conocimientos para el desempeño eficiente y eficaz, mejorando las habilidades manuales o la destreza de los individuos entrando al campo del adiestramiento y conjunto de capacitación que se conoce con el nombre de entrenamiento en el trabajo.

2.3.1.2 Comunicación. Conjunto de procesos según los cuales se transmiten y se reciben diversos datos, ideas, opiniones y actitudes que constituyen la base para el entendimiento o acuerdo común. Siendo indispensable para lograr la coordinación de fuerzas a fin de alcanzar, los objetivos perseguidos por una organización.

2.3.1.3 Competencia. - Aptitud, cualidad que hace que la persona sea apta para un fin. Suficiente o idoneidad para obtener y ejercer un empleo. Idóneo, capaz, hábil o propósito para una cosa, con la capacidad de disposición para el buen desempeño.

2.3.1.4 **Eficiencia.** - Es la relación entre los recursos utilizados y los bienes servicios producidos. Logro de un objetivo al menor costo unitario posible. Se refiere al uso óptimo de recursos en programas, subprogramas y proyectos, con la facultad de lograr un efecto determinado.

2.3.1.5 **Eficacia.** -Capacidad de lograr los objetivos y metas programadas con los recursos disponibles en un tiempo predeterminado. Capacidad para cumplir en el lugar, tiempo, calidad, cantidad, metas y objetivos establecidos. El lograr el efecto que se desea o se espera.

2.3.1.6 **Trabajo en equipo.** Conjunto de personas interrelacionadas que van a organizar para llevar a cabo una determinada tarea para la que han formado un conjunto, considerándolos en su totalidad.

2.3.1.7 **Racionalidad.** - Es la exigencia primordial en todas las actividades administrativas de una organización, la cual lleva a producir gran variedad de comportamientos para alcanzar los objetivos, implicado una reducción de medios para obtener un fin determinado.

2.3.1.8 **Relaciones humanas.** - Es la interacción armónica de la sociedad, es decir de una o más personas o de un grupo de individuos, en la que es necesario respetar ideas de cada persona. Son los contactos que llevan a cabo la personas comunicando sus pensamientos, enriqueciéndolo con los demás, respetando los diferentes esquemas e intercambiando ideas entre sí.

2.3.1.9 **Relaciones humanas.** - Es la interacción armónica de la sociedad, es decir de una o más personas o de un grupo de individuos, en la que es necesario respetar ideas de cada persona. Son los contactos que llevan a cabo la personas comunicando sus pensamientos, enriqueciéndolo con los demás, respetando los diferentes esquemas e intercambiando ideas entre sí.

2.3.1.10 **Organización.** _ Es el proceso en la actividad administrativa cuyo objetivo es proporcionar la jerarquización de la autoridad y con ello interrelacionar y ordenar las actividades dentro de la unidad económica.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

El nivel o alcance de la investigación fue correlacional, pues de verifíco la relación entre las variables clima organizacional y desempeño de los funcionarios públicos en la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de Huánuco. Tal como lo manifiesta Hernández (2016) Las investigaciones de alcance relacional trata de verificar si la variabilidad de una variable tiene un comportamiento similar a otro variable, si esta es positiva se indicará que es directamente proporcional, si la variabilidad es contraria simétrica será inversamente proporcional, en ningún caso se podrá hablar en este alcance de causalidad.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN.

3.2.1. Por su alcance temporal

Esta investigación fue **seccional o diacrónico**; pues el tiempo de ejecución estuvo claramente determinado por un periodo de tres meses, con fecha exacta de inicio y de termino.

3.2.2. Por su amplitud

El presente trabajo de investigación es **micro administrativo**; porque la cobertura del presente trabajo de investigación está enmarcada dentro de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

3.2.3. Por su profundidad

Es **descriptiva correlacional**; porque me permitió describir fenómenos y/o hechos, características del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la Municipalidad provincial de Huánuco.

3.2.4. Por su fuente.

El presente trabajo de investigación es mixto; porque la recolección de datos fue realizada por el investigador (fuentes primarias) y por terceras personas que nos sirvió como datos (fuentes secundarias) que estuvieron involucrado en la investigación.

3.2.5. Por su carácter.

El presente trabajo tiene un carácter **cuantitativo**; pues utilizo técnicas eminentemente matemáticas, bajo el paradigma positivista, es decir se busco hallar la mayor evidencia posible para demostrar una tesis, en este caso, la existencia de una correlación entre dos variables.

3.2.6. Por su naturaleza.

El presente trabajo se utilizó la **encuesta**; porque es un método de investigación que me permitió recolectar datos mediante el instrumento del cuestionario.

3.2.7. Por su marco.

El presente trabajo de investigación es de **campo**; porque se utilizó a la gerencia de transportes de la Municipalidad provincial de Huánuco como unidad de análisis para el acopio de datos.

3.2.8. Por los estudios a los que se dan lugar.

El presente trabajo de investigación es **evaluativo**; porque se evaluó al clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los funcionarios públicos en la gerencia de transporte de la Municipalidad provincial de Huánuco, también se utilizó la **encuesta** ya que es un instrumento que me permitió recolectar datos de la investigación realizada.

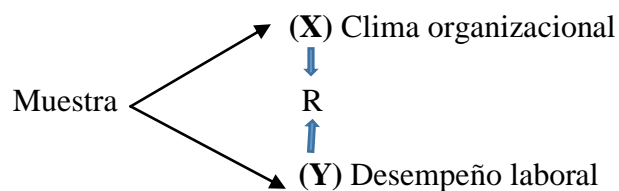
3.2.9. *Por su objeto sobre.*

El presente trabajo de investigación se enmarco en dos disciplinas que son rama de la administración:

- Clima organizacional.
- *Desempeño laboral.*

3.3 DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN.

El diseño del presente trabajo de investigación es **Correlacional**. Se detalla en el siguiente esquema.



Donde:

M: muestra de la investigación.

X: Clima organizacional (variable independiente)

Y: Desempeño laboral (variable dependiente)

R. Relación.

3.4 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.

En el presente trabajo de investigación se desarrolló utilizando **el método principal y los métodos secundarios** que me llevo a estudiar determinados fenómenos que se detallaran en lo siguiente.

4.4.1. Método Principal.

En el presente trabajo se utilizó el **método científico**; porque la etapa del método científico me permitió realizar el planteamiento del problema de investigación, formulación del problema, plantear nuestros objetivos, construir un modelo teórico donde las variables son clima organizacional y desempeño laboral que son ramas de la administración, formulación de la hipótesis, variable e indicadores, recolectar datos, analizar e interpretar datos que me permitirá llegar a una conclusión.

4.4.2. Métodos Secundarios.

El presente trabajo se desarrolló mediante los siguientes métodos secundarios:

4.4.2.1. Método de la observación.

El uso del método de observación me permitió percibir los hechos, es decir, los hechos que están ocurriendo en la realidad de la organización, teniendo en cuenta el objeto de investigación.

4.4.2.2. Método inductivo.

En el presente trabajo de investigación hace el uso del método inductivo que se desarrolló en la formulación del problema, objetivos, hipótesis, del trabajo de investigación que me permitió llegar a conclusiones.

4.4.2.3. Método deductivo.

Se utilizó en la descripción de la realidad problemática, Clima Organizacional y su relación en el desempeño laboral de los funcionarios público en la gerencia de transportes de la municipalidad provincial de Huánuco, donde pude identificar las causas, síntomas, pronóstico y control de pronóstico del presente trabajo de investigación.

4.4.2.4. Método de análisis.

Se utilizó el método de análisis en el desarrollo de la operacionalización de las variables del trabajo de investigación, es decir para identificar las dimensiones, indicadores y técnicas e instrumentos para el desarrollo de trabajo de investigación.

4.4.2.5. Método descriptivo.

El uso de este método me permitió describir y conocer hechos, respecto al clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la municipalidad de Huánuco, que se vienen dando.

4.4.2.6. Método estadístico.

Este método me permitió obtener resultados estadísticos a través de programas estadísticos y así obtuve la cuantificación exacta y pude expresar gráficamente los resultados obtenido a través del base de datos que se ha empleado gracias a la recopilación del cuestionario.

3.5 POBLACIÓN.

Para el presente trabajo de investigación tuve como población a los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Huánuco, que está conformado por un total de 74 funcionarios públicos, según datos proporcionados por la unidad de escalafón de la municipalidad que se detalla en el cuadro # 01

CUADRO # 01

POBLACION	TRABAJADORES		TOTAL
	MUJERES	VARONES	
Gerencia	05	08	13
Sub gerencia de tránsito y seguridad vial	08	15	23
Sub gerencia de control técnico de transporte publico	13	25	38
TOTAL	26	48	74

3.6. MUESTRA.

Para el presente trabajo de investigación se tomó como referencia para la muestra a 60 funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la municipalidad provincial de Huánuco, dicha muestra se caracteriza por ser **NO PROBABILÍSTICA**; porque se escogió por conveniencia del investigador; constituyéndose de esta manera en un muestreo no probabilístico sin normas o circunstancial, que se detalla en el cuadro # 02.

CUADRO # 02

AREAS	TRABAJADORES		TOTAL
	MUJERES	VARONES	
Gerencia	05	08	13
Sub gerencia de tránsito y seguridad vial	08	10	18
Sub gerencia de control técnico de transporte publico	06	23	39
TOTAL	19	41	60

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.

Las técnicas e instrumentos que se utilizó para el desarrollo del presente trabajo de investigación en la recolección de datos se detallan en el siguiente cuadro.

TECNICAS	INSTRUMENTOS	APLICACIÓN
DE LA ENCUESTA	El cuestionario	A los funcionarios públicos en la gerencia de transporte de la municipalidad de Huánuco que se han tomado como muestra.
DE LA OBSERVACION	La guía de la observación	A los funcionarios públicos en la gerencia de transporte de la municipalidad de Huánuco.

3.8 PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS.

Los datos recolectados en el desarrollo del presente trabajo de investigación, se han procesados utilizando los métodos y técnicas de la Estadística Descriptiva, en este sentido se utilizarán los cuadros estadísticos y los estadígrafos.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y PRUEBA DE HIPOTESIS

4.1. RESULTADOS.

A continuación, se presenta los cuadros y gráficos con sus respectivos análisis e interpretación de cada una de las preguntas formuladas a los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la municipalidad de Huánuco - 2019.

CUADRO N° 01

RESULTADO DE LA TERCERA PREGUNTA FORMULADA DEL CUESTIONARIO, APLICADO A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA GERENCIA DE TRANSPORTES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO - 2019.

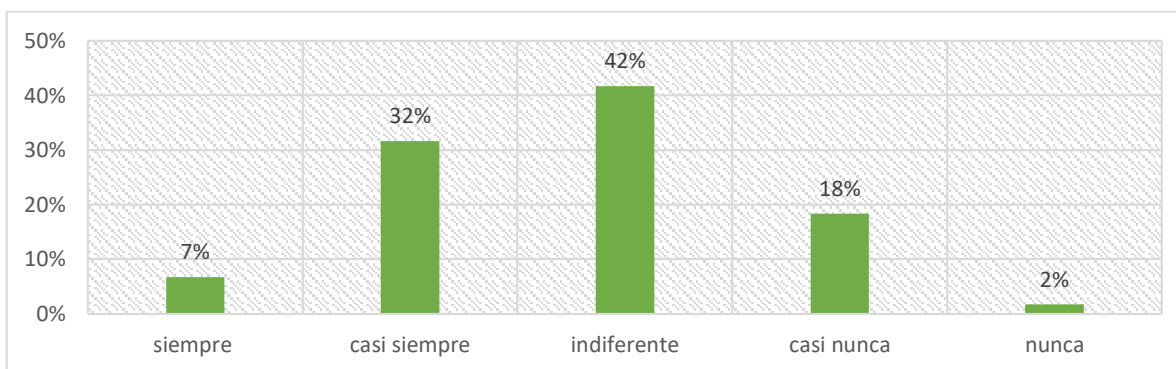
PREGUNTA N°	PREGUNTA	RESPUESTAS									
		siempre		Casi siempre		indiferente		Casi nunca		nunca	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
3	¿El horario establecido en la Municipalidad justifica su tarea?	4	7	19	32	25	42	11	18	1	2

FUENTE: cuestionario.

ELABORACIÓN: tesista.

GRÁFICO N° 01

¿El horario establecido en la Municipalidad justifica su tarea?



FUENTE : cuadro N° 01

ELABORACION : tesista.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

25 de los funcionarios públicos que trabajan en la gerencia de transportes de la municipalidad de Huánuco, que representan el 42% del total de la muestra respondieron, indiferente.

Porque el horario establecido en una institución justifica el logro de objetivos, observando el resultado el 42% del total de la muestra se muestran indiferente con el horario de trabajo en sus áreas.

CUADRO N° 02

RESULTADO DE LA CUARTA PREGUNTA FORMULADA DEL CUESTIONARIO, APLICADO A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA GERENCIA DE TRANSPORTES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO - 2019.

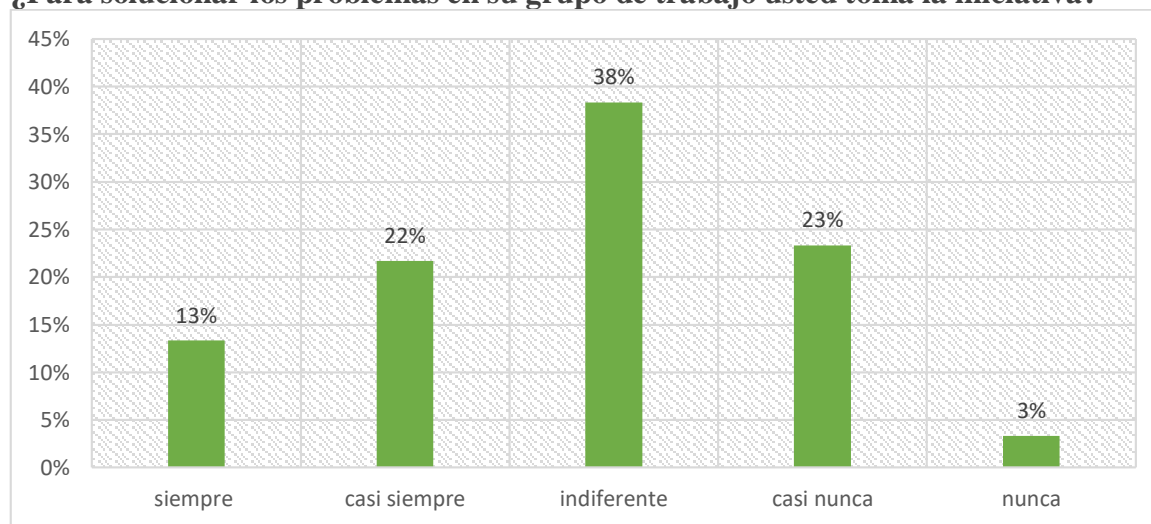
PREGUNTA N°	PREGUNTA	RESPUESTAS									
		siempre		Casi siempre		indiferente		Casi nunca		nunca	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
4	¿Para solucionar los problemas en su grupo de trabajo usted toma la iniciativa?	8	13	13	22	23	38	14	23	2	3

FUENTE: cuestionario.

ELABORACIÓN: tesista.

GRÁFICO N° 02

¿Para solucionar los problemas en su grupo de trabajo usted toma la iniciativa?



FUENTE: cuadro N° 02

ELABORACION : tesista

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

23 de los funcionarios públicos que trabajan en la gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Huánuco, que representan el 38% del total de la muestra respondieron, indiferente. Por la toma de iniciativa en un grupo de trabajo siempre se da para la solución de cualquier tipo de problemas que se presentan.

Observando el cuadro que se muestra un 38% del total de muestra de los funcionarios públicos se muestran indiferente con la iniciativa para solucionar problemas.

CUADRO N° 03

RESULTADO DE LA SEPTIMA PREGUNTA FORMULADA DEL CUESTIONARIO, APLICADO A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA GERENCIA DE TRANSPORTES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO - 2019.

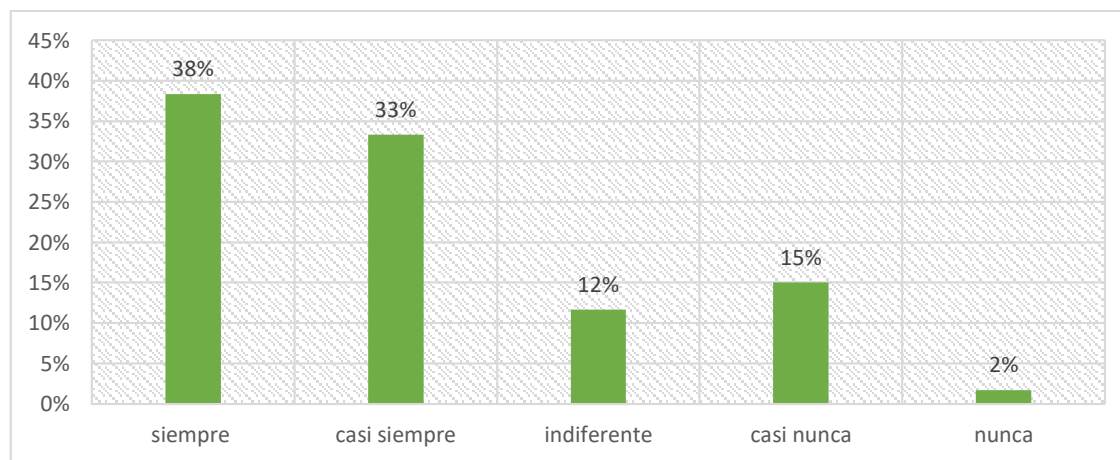
PREGUNTA N°	PREGUNTA	RESPUESTAS									
		siempre		Casi siempre		indiferente		Casi nunca		nunca	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
7	¿Usted muestra lealtad con su institución?	23	38	20	33	7	12	9	15	1	2

FUENTE: cuestionario.

ELABORACIÓN: tesista.

GRÁFICO N° 03

¿Usted muestra lealtad con su institución?



FUENTE : cuadro N° 03

ELABORACION : tesista.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

23 de los funcionarios públicos que trabajan en la gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Huánuco, que representan el 38% del total de la muestra respondieron, siempre.

Ser leal en el trabajo te garantiza estabilidad laboral.

En el cuadro se observa un 38% del total de la muestra, siempre muestran lealtad con su institución.

CUADRO N° 04

RESULTADO DE LA OCTAVO PREGUNTA FORMULADA DEL CUESTIONARIO, APLICADO A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA GERENCIA DE TRANSPORTES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO - 2019.

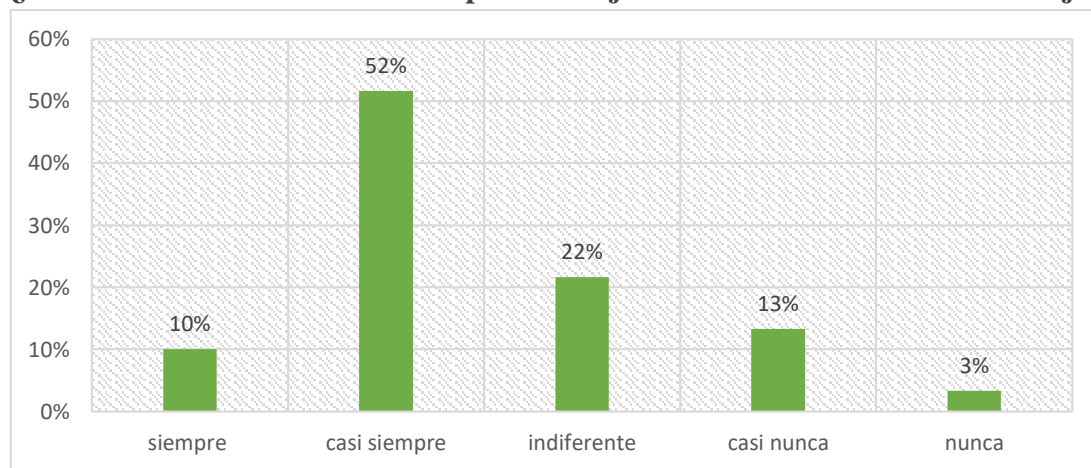
PREGUNTA N°	PREGUNTA	RESPUESTAS									
		siempre		Casi siempre		indiferente		Casi nunca		nunca	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
8	<i>¿los directivos toman decisiones para la mejora continua en su área de trabajo?</i>	6	10	31	52	13	22	8	13	2	3

FUENTE: cuestionario.

ELABORACIÓN: tesista.

GRÁFICO N° 04

¿Los directivos toman decisiones para la mejora continua en su área de trabajo?



FUENTE : cuadro N° 04

ELABORACION : tesista

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

31 de los funcionarios públicos que trabajan en la gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Huánuco, que representan el 52% del total de la muestra respondieron, casi siempre. Es importante mencionar que la toma de decisiones por parte de los altos directivos ayuda al logro de los objetivos para la institución, los funcionarios públicos de la gerencia de transportes cuyas respuestas recopilados mencionan un 52% del total de la población menciona que casi siempre los directivos toman decisiones para la mejora continua de la institución.

CUADRO N° 05

RESULTADO DE LA NOVENO PREGUNTA FORMULADA DEL CUESTIONARIO, APLICADO A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA GERENCIA DE TRANSPORTES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO - 2019.

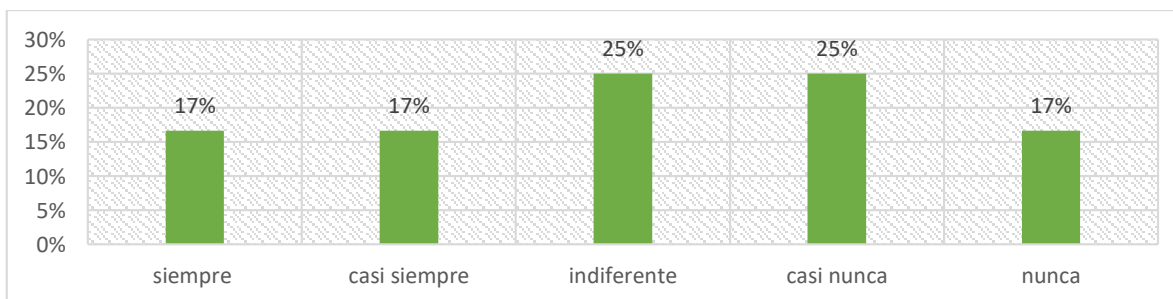
PREGUNTA N°	PREGUNTA	RESPUESTAS									
		siempre		Casi siempre		indiferente		Casi nunca		nunca	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
9	<i>¿usted se siente respaldado por parte de la municipalidad en su labor de trabajo?</i>	10	17	10	17	15	25	15	25	10	17

FUENTE: cuestionario.

ELABORACIÓN: tesista.

GRÁFICO N° 05

¿usted se siente respaldado por parte de la municipalidad en su labor de trabajo?



FUENTE: cuadro N° 05

ELABORACION: tesista.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

15 de los funcionarios públicos que trabajan en la gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Huánuco, que representan el 25% respondieron indiferente y 15 que también representa 25% respondieron casi nunca del total de la muestra. El respaldo a los trabajadores siempre debe darse porque es un elemento fundamental.

El resultado en el cuadro se muestra un 25% se sienten indiferente no se sienten respaldado por parte de la municipalidad y un 25% que mencionan que casi nunca se sienten el respaldo por parte de la municipalidad.

CUADRO N° 06

RESULTADO DE LA DECIMO PREGUNTA FORMULADA DEL CUESTIONARIO, APLICADO A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA GERENCIA DE TRANSPORTES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO - 2019.

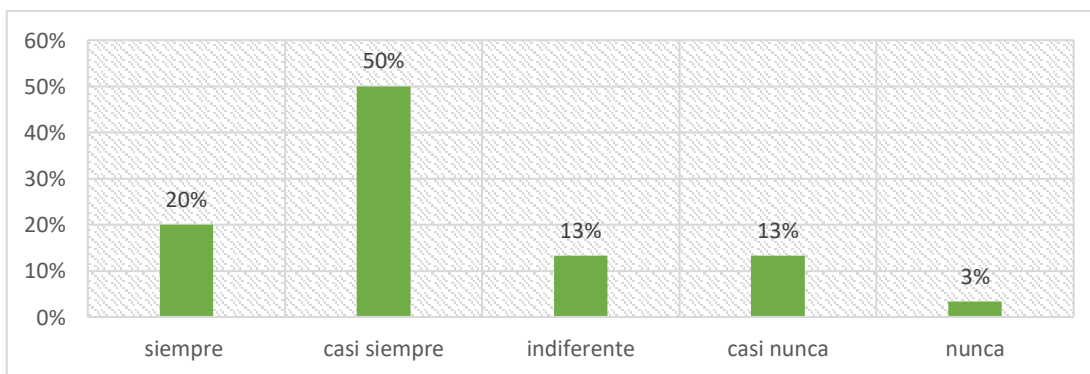
PREGUNTA N°	PREGUNTA	RESPUESTAS									
		siempre		Casi siempre		indiferente		Casi nunca		nunca	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
10	¿se da la familiaridad dentro de su grupo de trabajo?	12	20	30	50	8	13	8	13	2	3

FUENTE: cuestionario.

ELABORACIÓN: tesista.

GRÁFICO N° 06

¿se da la familiaridad dentro de su grupo de trabajo?



FUENTE : cuadro N° 06

ELABORACION : tesista.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

30 de los funcionarios públicos que trabajan en la gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Huánuco, que representan el 50% del total de la muestra respondieron, casi siempre. Entendiendo que la familiaridad es un proceso por el cual el individuo acoge los elementos socioculturales de su ambiente, llevando el concepto al cuestionario realizado a los funcionarios públicos contestaron la mitad de la muestra, que la familiaridad casi siempre se da en su grupo de trabajo.

CUADRO N° 07

RESULTADO DE LA TRECEAVA PREGUNTA FORMULADA DEL CUESTIONARIO, APLICADO A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA GERENCIA DE TRANSPORTES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO - 2019.

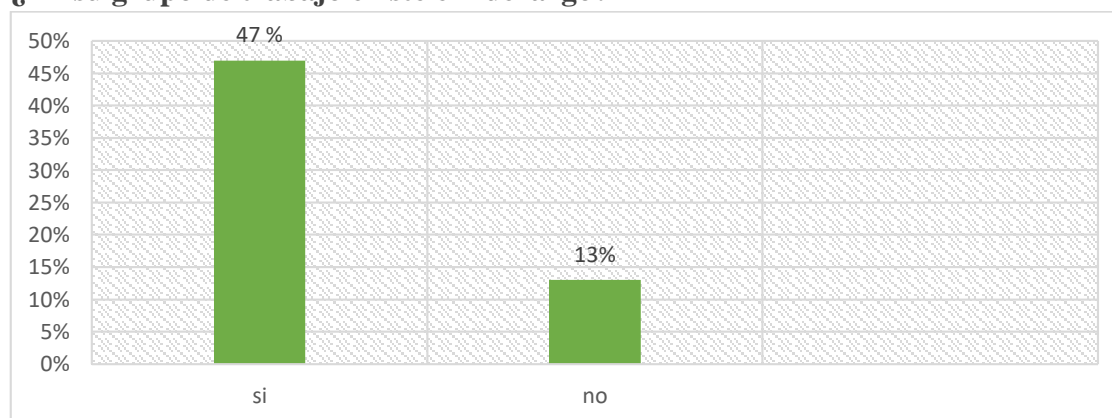
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos no	13	21,7	21,7	21,7
si	47	78,3	78,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

FUENTE: cuestionario.

ELABORACIÓN: tesista.

GRÁFICO N° 07

¿En su grupo de trabajo existe el liderazgo?



FUENTE : cuadro N° 07

ELABORACION : tesista.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

De acuerdo a los resultados el 47% de trabajadores respondieron que si existe liderazgo en su grupo de trabajo mientras que el 13 % de trabajadores respondieron que no existe liderazgo en su grupo de trabajo.

CUADRO N° 08

RESULTADO DE LA CATORCEAVO PREGUNTA FORMULADA DEL CUESTIONARIO, APLICADO A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA GERENCIA DE TRANSPORTES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO - 2019.

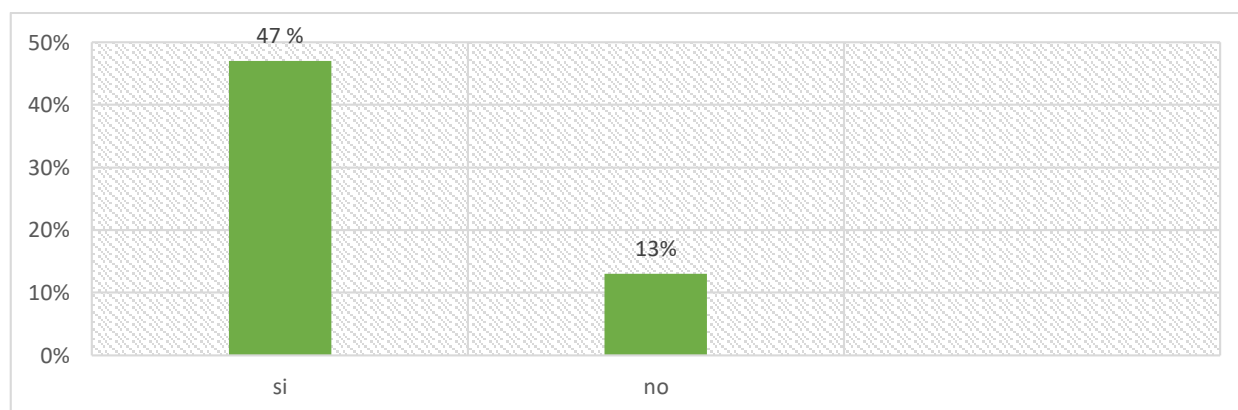
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	no	13	21,7	21,7	21,7
	si	47	78,3	78,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

FUENTE: cuestionario.

ELABORACIÓN: tesista.

GRÁFICO N° 08

¿en su área de trabajo o dependencia se da el trabajo en equipo?



FUENTE : cuadro N° 08

ELABORACION : tesista

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

De acuerdo a los resultados el 47% de trabajadores respondieron que si se da el trabajo en equipo mientras que el 13 % de trabajadores respondieron que no se da el trabajo en equipo.

CUADRO N° 09

RESULTADO DE LA QUINCEAVO PREGUNTA FORMULADA DEL CUESTIONARIO, APLICADO A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA GERENCIA DE TRANSPORTES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO - 2019.

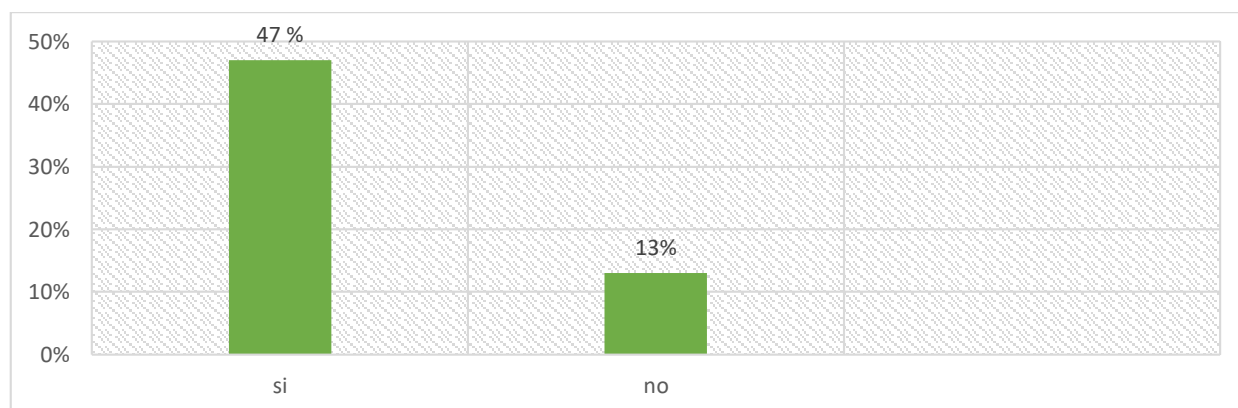
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	no	13	21,7	21,7	21,7
	si	47	78,3	78,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

FUENTE: cuestionario.

ELABORACIÓN: tesista.

GRÁFICO N° 09

¿la municipalidad realiza capacitaciones para el logro de resultados favorables y desempeño eficiente en su área?



FUENTE : cuadro N° 09

ELABORACION : tesista.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

De acuerdo a los resultados el 47% de trabajadores respondieron que si se da el trabajo en equipo mientras que el 13 % de trabajadores respondieron que no se da el trabajo en equipo.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis específico 1

CUADRO 10 correlación de justificación de tareas y capacitación

		CAPACITACION		Total
		no	si	
JUSTDETAREAS	CASI NUNCA	15,4%	19,1%	18,3%
	CASI SIEMPRE	53,8%	25,5%	31,7%
	INDIFERENTE		53,2%	41,7%
	NUNCA		2,1%	1,7%
	SIEMPRE	30,8%		6,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

CUADRO 11 correlación de iniciativa y capacitación

		CAPACITACION		Total
		no	si	
INICIATIVA	CASI NUNCA	15,4%	25,5%	23,3%
	CASI SIEMPRE	23,1%	21,3%	21,7%
	INDIFERENTE		48,9%	38,3%
	NUNCA		4,3%	3,3%
	SIEMPRE	61,5%		13,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

CUADRO 12 Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,303 ^a	4	,003
Razón de verosimilitudes	37,190	4	,000
N de casos válidos	60		

Conclusión: Se concluye que la responsabilidad individual tiene una relación positiva con la capacitación de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2019. De manera significativa en el nivel de 0,03 es menor a 0.5. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específico 2

CUADRO 13 correlación de lealtad y trabajo en equipo

		TRABAJO EN EQUIPO		Total
		no	si	
LEALTAD	CASI NUNCA	15,4%	14,9%	15,0%
	CASI SIEMPRE		42,6%	33,3%
	INDIFERENTE		14,9%	11,7%
	NUNCA		2,1%	1,7%
	SIEMPRE	84,6%	25,5%	38,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

CUADRO 14 correlación de mejora continua y trabajo en equipo

		TRABAJO EN EQUIPO		Total
		no	si	
MEJORA CONTINUA	CASI NUNCA	15,4%	12,8%	13,3%
	CASI SIEMPRE	38,5%	55,3%	51,7%
	INDIFERENTE		27,7%	21,7%
	NUNCA		4,3%	3,3%
	SIEMPRE	46,2%		10,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Cuadro 15 Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,020 ^a	4	,002
Razón de verosimilitudes	21,343	4	,000
N de casos válidos	60		

Conclusión: Se concluye que el riesgo y toma de decisiones se relaciona positivamente con el trabajo en equipo de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2019. De manera significativa en el nivel de 0,02 es menor a 0.5. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específico 3

CUADRO 16 correlación de pertenencia y liderazgo

		LIDERAZGO		Total
		no	si	
PERTENENCIA	CASI NUNCA		31,9%	25,0%
	CASI SIEMPRE	7,7%	19,1%	16,7%
	INDIFERENTE		31,9%	25,0%
	NUNCA	15,4%	17,0%	16,7%
	SIEMPRE	76,9%		16,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

CUADRO 16 correlación de familiaridad y liderazgo

		LIDERAZGO		Total
		no	si	
FAMILIARIDAD	CASI NUNCA	15,4%	12,8%	13,3%
	CASI SIEMPRE		63,8%	50,0%
	INDIFERENTE		17,0%	13,3%
	NUNCA		4,3%	3,3%
	SIEMPRE	84,6%	2,1%	20,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

CUADRO 17 Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	45,270 ^a	4	,001
Razón de verosimilitudes	46,209	4	,000
N de casos válidos	60		

Conclusión: Que el apoyo tiene una relación positiva en el liderazgo de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la municipalidad de Huánuco - 2019., de manera significativa en el nivel de 0,01 es menor a 0.5. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

En este último capítulo del trabajo de investigación se realizó la confrontación de los resultados obtenidos durante el proceso de investigación, con los antecedentes teóricos, con las bases teóricas y luego con la hipótesis formulada lo que nos permitió conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral las mismas que se detallan a continuación

5.1. CON LOS ANTECEDENTES

- **“Clima Organizacional y su Influencia en la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en el Hospital de Pucallpa 2008”** realizado por la **Lic. Enf. Teresa Salgado Matías**, llegó a la conclusión de que en el departamento de enfermería se debe elaborar programas de motivación y estímulo al personal, promoviendo un sistema de reconocimiento y premiación a la iniciativa y creatividad; asimismo implementar un programa de capacitación continua de todo el personal, en busca de su desarrollo profesional e implementar la mejora continua en todas las áreas del Hospital.

Con la conclusión del presente coincidimos, en que los trabajadores de las empresas deben estar motivados para la realización de sus funciones, ya que la motivación hace que los trabajadores se esfuercen para lograr una meta establecida dentro de la organización.

- **“El Clima Organizacional Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Empresa De Industrias De Alimentos Procesados Indapro**

S.A.C. – Huánuco” realizado por **Quispe Esquivel, Lizeth Diana**, llegó a una conclusión con respecto al trabajo en equipo, la mayoría de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC indican que si se sienten bien y les resulta agradable trabajar con su equipo de trabajo, por lo mismo que tienen una comunicación fluida con sus compañeros y eso les ayuda a manejar bien su trabajo en equipo.

- Molina, K., et al. (2013), realizaron el trabajo de grado “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de gestión administrativa, financiera y comercialización de la CEM Austrogas de la Ciudad de Cuenca, Periodo 2013 La evaluación del Clima Organizacional mediante la encuesta, reflejo que el 65% del personal evaluado está conforme con las condiciones que ofrece la empresa; este porcentaje se ve afectado porque los empleados se encuentran insatisfechos con el componente Salario del factor higiénico. El 100% del personal se encuentra muy en desacuerdo con el componente Salario, encontrándose este en un punto crítico que ocasiona mayor insatisfacción. Los resultados indican que el factor intrínseco se encuentra relativamente bien debido a que el 55% del personal se siente satisfecho; puntualizando que tres de los componentes, Reconocimiento, Equidad y Responsabilidad, muestran falencias siendo estos causantes de desmotivación.
- Malisa, L. (2012), realizó el trabajo de grado “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi” concluyo que el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su

conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran.

- Toala, S. (2014) realizó el trabajo de grado “Diseño de Clima organizacional como mecanismo de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del Ilustre Municipio de Jipijapa-2013 concluyo que el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de la organización, permite mejorar la eficacia de ésta y el alcance de sus objetivos, este comportamiento se da debido a la cultura organizacional que en ellas prevalece. Reflejo de ello es el clima organizacional, por lo que para conocer las percepciones que el trabajador tiene de las características de la organización, que influyen en las actitudes y comportamiento de los empleados, es necesario elaborar diagnósticos de clima organizacional.

En el análisis de mi investigación es un elemento fundamental para que el trabajo cooperativo rinda sus frutos, la asignación de tareas específicas para cada uno de los integrantes del grupo humano en cuestión es muy importante ya que permite el desenvolvimiento de sus habilidades de cada trabajador.

5.2. CON LAS BASES TEÓRICAS

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

coincide con esta afirmación porque en los cuadros n° 01, 07, 08, del resultado se evidencia todas estas relaciones que se desarrollan en la organización pueden ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización, en su conjunto o en determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella. Asimismo, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran.

STONER, James A indica que “El Clima Organizacional suele estar relacionado al comportamiento del personal, el que tiene su origen y significado en el contexto de las estructuras jerárquicas e interacciones laborales”.

En el presenta trabajo de investigación coincide de acuerdo con esta afirmación porque en el cuadro n° 15, 18 del resultado se evidencia, el Clima Organizacional está determinado por la percepción que tengan los trabajadores de la empresa, asimismo abarca el sentir y la manera de reaccionar de los trabajadores frente a las características de la organización. En la medida que los trabajadores adopten dicha percepción de la organización entonces se determinará el comportamiento del trabajador.

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

CONCALVEZ, Alexis. indica “El conocimiento del Clima Organizacional proporciona retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios

planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen”

Expreso estar de acuerdo con esta afirmación porque en los cuadros n° 16, 18 de resultados se evidencia, y de esta manera los cambios positivos que se van a tener dentro de la organizacional son previamente planificados, por ello resultan ser adaptables con facilidad por los trabajadores y para los componentes de dicha organización.

5.3. CON LA HIPÓTESIS GENERAL

La hipótesis del presente trabajo es:

“El clima organizacional se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2019”

Los resultados obtenidos en el trabajo de campo concuerdan con la hipótesis planteada, a lo que se evidencia en los cuadros y gráficos n° 01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, por lo tanto, queda confirmada y aceptada la hipótesis planteada en la investigación.

CONCLUSION

1. El clima organizacional se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Huánuco.
2. La responsabilidad individual, se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Huánuco.
3. El riesgo y toma de decisiones, se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Huánuco.
4. El apoyo, se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

SUGERENCIAS.

1. A las autoridades de la Municipalidad Provincial de Huánuco al área de administración y a las diversas áreas de la institución específicamente al área de gerencia de transportes se sugiere que mantener el clima organizacional favorable que benefician a la institución por ende al usuario.
2. Al área del personal proponer a la elaboración de programas de motivación y estímulo al personal, promoviendo un sistema de reconocimiento y premiación a la iniciativa y creatividad.
3. A partir de los resultados obtenidos, se sugiere establecer un sistema de monitoreo del desempeño laboral a fin de introducir medidas o correctivas con la finalidad de mejorar la calidad de atención a los usuarios.
4. Se sugiere realizar las gestiones para mejorar las condiciones en cuanto a la remuneración al personal administrativo con el objeto de mejorar el desempeño laboral propiciando el desarrollo de sus trabajadores para aumentar la productividad, los rendimientos y la calidad en el trabajo desde luego que se genere un ambiente de trabajo eficiente.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- AMIEL PEREZ, José. (1993). Metodología de la Investigación Científica. CONCYTEC. Lima – Perú.
- BERENSON L. Mark y LEVINE M. David. (2000). Estadística Básica en Administración. Sexta Edición. Editorial Prentice Hall.
- BUSTOS, Paulina. (2004). Clima Organizacional. Editorial Thomson España.
- GALLEGOS PAZ, F. A. (2016). Clima Organizacional Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Los Servidores De Ministerio Público Gerencia Administrativa De Arequipa, 2016 (Escuela De Postgrado). Universidad Nacional De San Agustín.
- CABALLERO ROMERO, Alejandro. (2000). Metodología de la Investigación Científica. Lima – Perú.
- CHIAVENATO, Idalberto. (2001) Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición. Editorial McGraw – Hill, INC. Bogotá.
- CONCALVES, Alexis. (2002) Dimensiones del Clima Organizacional. Editorial Tamayo. México.
- DE CENSO, David. (2006) Administración de Recursos Humanos. Editora Limusa S.A. México.
- GOODSTEIN Leonard D. (1999) Administración. Quinta Edición Editorial McGraw – Hill, INC. México.
- GORDON, Judith R. (1997) Comportamiento Organizacional. Quinta Edición – Editorial PRENTICE HALL. México

- KOTTER. John P. (1995) Cultura de Empresas y Rentabilidad. Edición Díaz de Santos S.A. Madrid.
- ROBBINS Stephen P. (1999) Comportamiento Organizacional. Octavo
- Marroquín, S., et al. (2011). El Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King (tesis de pregrado). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Perez, F. (2011). El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha. (Tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador, Ecuador.
- Malisa, L. (2012). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Molina, K., et al. (2013). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de gestión administrativa, financiera y comercialización de la CEM Austrogas de la Ciudad de Cuenca, Periodo 2013. (Tesis de pregrado). Universidad de Cuenca, Cuenca, Ecuador.
- Mino, E. (2014). Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del Restaurante de Parrillas Marakos 490 del Departamento de Lambayeque. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque, Perú.
- Pelaez, O. (2010). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Peru.

- Perez, Y. (2012). Relación entre clima institucional y desempeño profesional en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla. (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Peru.
- Toala, S. (2014). Diseño de Clima organizacional como mecanismo de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del Ilustre Municipio de Jipijapa-2013. (Tesis de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Peru.
- Kolb, D. et al. (2001) Psicología de las Organizaciones. México: Prentice Hall.
- Wayne M. y Robert, N. (2005). Administración de Recursos Humanos. (9ª. Ed.), México. Pearson Educación
- Chiavenato, I. (2001) Administración de Recursos Humanos. Editorial Mac
- Urquijo, Y. y Bonilla, J. (2008). La Remuneración Del Trabajo, manual para la gestión de sueldos y salarios. Venezuela: Texto C. A. Universidad Católica Andrés Bello.
- Alles, M. (2008). Dirección Estratégica de Recursos Humanos, gestión por competencias. (2ª. Ed.). Argentina: Granica.
- Berghe, E. (2005). Gestión y gerencia empresarial. (1ª. Ed.). Bogota. Ecoe.
- De la Fuente, D. Fernández, I. y García, N. (2006). Administración de Empresas en Ingeniería. (1ª. Ed.). Oviedo España.
- Asensio, E. y Vásquez B. (2009). Empresas e Iniciativa Emprendedora. (1ª. Ed.). Madrid, España.
- Anaya, J. (2007). Logística Integral: la gestión operativa en la empresa. (3ª. Ed.). España. Esic.

- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). Administración. (8ª. Ed.). México. Prentice Hall.
- Carrillo, M. (2001). La Flexibilización del contenido laboral de la Constitución. En Balance de la Reforma Laboral Peruana. Lima, Perú: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Maturana, H. (1989). El árbol del Conocimiento. Santiago, Chile: Universitaria.
- Mead, M. (1992). Motivation and Job. New York, Estados Unidos: Andrews Inc.
- Ivancevich, J. (2005). Administración de Recursos Humanos. México DF, México: Mc Graw-Hill. México.
- Aguirre, J. (2000). Dirección y gestión de personal. Madrid, España: Pirámide.
- García, E. (2008). Nivel de ansiedad y evaluación de desempeño (Tesis de licenciatura).

ANEXOS

CUESTIONARIO

Señor (ra) trabajador (ra) el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información a fin de concretizar el trabajo de investigación titulado: "Clima Organizacional Y Su Relación En El Desempeño Laboral De Los Funcionarios Públicos En La Gerencia De Transportes De La Municipalidad Provincial De Huánuco – 2019"

INSTRUCCIONES: Lea atentamente las preguntas y marque con un aspa (X) la respuesta que considere pertinente según su criterio, agradeciéndole su sinceridad ya que la encuesta es anónima.

1. ¿El horario establecido en la Municipalidad justifica su tarea?

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. Indiferente
- d. Casi nunca
- e. Nunca

2. ¿Para solucionar los problemas en su grupo de trabajo usted toma la iniciativa?

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. Indiferente
- d. Casi nunca
- e. Nunca

3. ¿Usted muestra lealtad con su institución?

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. Indiferente
- d. Casi nunca
- e. Nunca

4. ¿los directivos toman decisiones para la mejora continua en su área de trabajo?

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. Indiferente
- d. Casi nunca
- e. Nunca.

5. ¿usted se siente respaldado por parte de la municipalidad en su labor de trabajo?

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. Indiferente
- d. Casi nunca
- e. Nunca

6. ¿se da la familiaridad dentro de su grupo de trabajo?

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. Indiferente
- d. Casi nunca
- e. Nunca

7. ¿usted cuenta con la ayuda mutua de directivos, y una relación interpersonal para el logro de su objetivo en su área de trabajo?

- a. si
- b. no

8. *¿en su grupo de trabajo existe el liderazgo?*

a. *si*

b. *no*

9 *¿la municipalidad realiza capacitaciones para el logro de resultados favorable y su desempeño eficiente en su área?*

a. *si*

b. *no*

7.1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA GERENCIA DE TRANSPORTES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO – 2019.

TESISTA: HILARIO CALDERON, Roy Gabriel.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
GENERAL: PG: ¿De qué manera clima organizacional se relaciona con en el desempeño laboral de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la municipalidad de Huánuco - 2019?	GENERAL: OG. Conocer el Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la municipalidad de Huánuco - 2019.	GENERAL: Hi: El clima organizacional se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la municipalidad de Huánuco - 2019.	INDEPENDIENTE: Clima organizacional	RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL.	<ul style="list-style-type: none"> Justificación de tareas iniciativa
				RIESGO Y TOMA DE DECISIONES.	<ul style="list-style-type: none"> Lealtad mejora continua
ESPECÍFICOS: PE ₁ : ¿La responsabilidad individual se relaciona con la capacitación de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la municipalidad provincial de Huánuco - 2019?	ESPECÍFICOS: OE ₁ : conocer la relación que existe entre la responsabilidad individual y la capacitación de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la municipalidad de Huánuco - 2019.	ESPECÍFICOS: Hi ₁ : La responsabilidad individual tiene una relación positiva con la capacitación de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la municipalidad de Huánuco - 2019.		APOYO.	<ul style="list-style-type: none"> Pertenencia Familiaridad
PE ₂ : ¿El riesgo y toma de decisiones se relaciona con el		Hi ₂ : El riesgo y toma de decisiones se relaciona		LIDERASGO	<ul style="list-style-type: none"> Ayuda mutua relación interpersonal

<p>trabajo en equipo de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2019?</p> <p>PE₃: ¿El apoyo permite mejorar la relación en el liderazgo de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la municipalidad provincial de Huánuco - 2019?</p>	<p>OE₂: conocer la relación que existe entre el riesgo y toma de decisiones con el trabajo en equipo de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la municipalidad de Huánuco - 2019</p> <p>OE₃: conocer la relación que existe entre el apoyo y el liderazgo de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la municipalidad de Huánuco - 2019.</p>	<p>positivamente con el trabajo en equipo de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la municipalidad de Huánuco - 2019.</p> <p>Hi₃: El apoyo tiene una relación positiva en el liderazgo de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la municipalidad de Huánuco - 2019.</p>	<p>DEPENDIENTE:</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>TRABAJO EN EQUIPO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Surgimiento de liderazgo
<p>CAPACITACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados. • Desempeño. 				



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN
POR LA MODALIDAD DEL PROFÍ

En la ciudad universitaria de Cayhuayna, a los treinta días. del mes de diciembre del año 2021, de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos, se reunieron a través de la Plataforma de Video Conferencia Cisco Webex de la UNHEVAL <https://unheval.webex.com/unheval/j.php?MTID=m12aba8f5a56bfd981176d6ca0d9e1758> a las once horas, y en mérito a la RESOLUCIÓN DE DECANO N°0446-2021-UNHEVAL/FCAT., de fecha 27.DIC.2021, con el cual se programó fijar hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación de tesis Individual, en mérito a la RESOLUCIÓN CONSEJO UNIVERSITARIO N°0970-2020-UNHEVAL, de fecha 27 de mayo de 2020; resuelve: Aprobar la Directiva de Asesoría y Sustentación virtual de prácticas pre profesionales, trabajos de investigación y tesis en programas de pregrado y posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco/...como consecuencia del estado de emergencia que El Estado Peruano ha declarado en todo el país, para proteger la vida y la salud de sus habitantes, así como de la comunidad universitaria de la UNHEVAL, para la sustentación de Tesis del Bachiller que ha realizado estudios en el PROCATP, hoy llamado Programa de Fortalecimiento de Investigación (PROFI), Ciclo 2019-II, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, se reunieron en la Sala virtual de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, los miembros integrantes del Jurado Examinador de la Tesis Individual Titulada “ **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS EN LA GERENCIA DE TRANSPORTES DE LA MUNICIPALIDAD DE HUÁNUCO-2019**”, del Bachiller en Ciencias Administrativas, **ROY GABRIEL HILARIO CALDERÓN**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas. Procediendo a dar inicio al Acto de Sustentación de tesis para optar el Título Profesional de Licenciado (a) en Administración, por la modalidad del PROCATP, ahora llamado Programa de Fortalecimiento de Investigación (PROFI), Ciclo 2019-II siendo los Miembros del Jurado Examinador, los profesores siguientes, designados con la precitada Resolución:


Dr. NIKER JHÓN SALINAS ALEJANDRO	Presidente
Mg. ROCÍO VERÓNICA RASMUZZEN SANTAMARÍA	Secretario
Mg. JUAN CARLOS ROJAS MATOS	Vocal
Dr. AURELIO SIMÓN ROSAS	Accesitario

Finalizado el Acto de Sustentación de Tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido la nota y resultados siguientes:

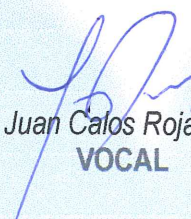
TESISTA	1° Miembro	2° Miembro	3° Miembro	PROMEDIO FINAL	PROMEDIO EN LETRAS
ROY GABRIEL HILARIO CALDERÓN	15	15	15	15	Quince

OBSERVACIONES:

.Se da por concluido el Acto de Sustentación de Tesis a horas...13:00..., en fe de lo cual firmamos.


Dr. Niker Jhón Salinas Alejandro
PRESIDENTE


Mg. Rocío Verónica Rasmuzzen Santamaría
SECRETARIA


Mg. Juan Carlos Rojas Matos
VOCAL



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE TURISMO Y HOTELERIA

CONSTANCIA DE APTO DE SIMILITUD
N°022-2022-FCAT-UNHEVAL-DUI

De acuerdo al Reglamento General de Grados y Títulos modificado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 0734-2022 UNHEVAL de fecha 07 de marzo de 2022 y en atención a la 4ta. Disposición Complementaria, donde estipula que los trabajos de investigación y tesis de pregrado deberán de tener una similitud máxima del 35%.

El Director de la Unidad de Investigación de la FCAT-UNHEVAL, hace **CONSTAR** que después de aplicado el Software Turnitin, se evidencia una similitud del **20%** encontrándose bajo los parámetros reglamentarios, en consecuencia se considera **APTO**, adjuntando el reporte de similitud.

Tesis para optar el título Profesional de Licenciado(a) en Administración

**"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA
GERENCIA DE TRANSPORTES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE HUÁNUCO - 2019"**

Tesista(s)

Bach. HILARIO CALDERÓN Roy Gabriel

Asesor(a)

Dra. RIVERO LAZO, Mélida Sara

Se expide la presente constancia para fines pertinentes.

Huánuco, 13 de mayo de 2022.



Dr. Edward L. Zevallos Choy
Director de la Unidad de Investigación

● **20% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr


FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	es.scribd.com Internet	6%
2	repositorio.unheval.edu.pe Internet	4%
3	repositorio.udh.edu.pe Internet	<1%
4	1library.co Internet	<1%
5	clubensayos.com Internet	<1%
6	Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE on 2021-06-03 Submitted works	<1%
7	es.slideshare.net Internet	<1%
8	documents.mx Internet	<1%

9	qdoc.tips Internet	<1%
10	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
11	prezi.com Internet	<1%
12	repositorio.utn.edu.ec Internet	<1%
13	monografias.com Internet	<1%
14	sjbsaraarenasrico.blogspot.com Internet	<1%
15	EP NBS S.A.C. on 2016-03-21 Submitted works	<1%
16	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2020-07-06 Submitted works	<1%
17	repositorio.usac.edu.gt Internet	<1%
18	pt.scribd.com Internet	<1%
19	taringa.net Internet	<1%
20	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-18 Submitted works	<1%

21	Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC on 2019-0... Submitted works	<1%
22	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2019-07-21 Submitted works	<1%
23	200.37.135.58 Internet	<1%
24	repositorio.uap.edu.pe Internet	<1%
25	53250 on 2015-06-08 Submitted works	<1%
26	Universidad Cesar Vallejo on 2016-05-25 Submitted works	<1%
27	fr.scribd.com Internet	<1%
28	EP NBS S.A.C. on 2015-08-05 Submitted works	<1%
29	Repositorio.Unsa.Edu.Pe Internet	<1%
30	hdl.handle.net Internet	<1%
31	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2016-12-18 Submitted works	<1%
32	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-13 Submitted works	<1%

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN		REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADOS ACÁDEMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES			
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN		RESPONSABLE DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSION	FECHA	PAGINA
		OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL	0.0	06/01/2017	10 de 13



ANEXO 2

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE PREGRADO

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

Apellidos y Nombres: Hilario Calderón Roy Gabriel
 DNI: 46088039 Correo electrónico: royerch_12@hotmail.com

Teléfonos: Casa _____ Celular 916199631 Oficina _____

Apellidos y Nombres: _____

DNI: _____ Correo electrónico: _____

Teléfonos: Casa _____ Celular _____ Oficina _____

Apellidos y Nombres: _____

DNI: _____ Correo electrónico: _____

Teléfonos: Casa _____ Celular _____ Oficina _____

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Pregrado	
Facultad de:	<u>Ciencias Administrativas y Turismo</u>
E. P.:	<u>Ciencias Administrativas</u>

Título Profesional obtenido:

Licenciado en Administración.

Título de la tesis:

«Clima Organizacional y su Relación en el Desempeño Laboral de los Funcionarios Públicos en la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2019»

UNIVERSIDAD NACIONAL
HERMILIO VALDIZAN



REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJOS
INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADOS
ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

RESPONSABLE DEL REPOSITORIO
INSTITUCIONAL UNHEVAL

VERSION

FECHA

PAGINA

OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL

0.0

06/01/2017

11 de 13

Tipo de acceso que autoriza(n) el (los) autor(es):

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

Al elegir la opción "Público", a través de la presente autorizo o autorizamos 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 con 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(n) marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

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

- 1 año
- 2 años
- 3 años
- 4 años

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

Fecha de firma: **Lunes 30 de Mayo del 2022**

Firma del autor y/o autores:


46088039