

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN SOCIAL
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN SOCIAL



**“INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LAS SOCIAS DEL COMEDOR
POPULAR LOS ÁNGELES HUÁNUCO 2020”**

LINEA DE INVESTIGACIÓN: COMUNICACIÓN CORPORATIVA

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN SOCIAL**

**TESISTA:
CHÁVEZ BRAVO, ANILDA**

**ASESOR:
Mg. VICENTE MALLQUI, MELCHOR GUILLERMO**

HUÁNUCO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Por su paciencia y comprensión de mis padres, enseñarme siempre la senda del triunfo y éxito en base a sacrificio y esfuerzo a mis hijos que son el motor y fortaleza que me acompañan diariamente y me permitieron culminar con este propósito de desarrollo académico.

AGRADECIMIENTO

A mis profesores de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación Social de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional “Hermilio Validizan”, quienes me enseñaron el camino maravilloso de esta carrera tan interesante que está al servicio de la población, formación que me entregaron con paciencia y profesionalismo.

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación, fue establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las socias del comedor los Ángeles de Huánuco 2020, este trabajo tiene el enfoque cuantitativo con un tipo de investigación sustantiva o de base, su diseño está enmarcado a un diseño de investigación descriptiva correlacional, con un método de investigación hipotético deductivo, mientras que la técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos empleados fue el cuestionario sobre el clima organizacional y sobre el desempeño laboral de las socias, la muestra establecida en el presente trabajo estuvo constituido por 41 de una población total de 45 socias del comedor popular los Ángeles, asimismo el diseño estadístico incluyo estadísticos descriptivos e influencias. Finalmente, las conclusiones son las siguientes: Existe una relación significativa entre el clima organizacional, a nivel total y también las dimensiones Condición laboral y supervisión.

Palabras claves: Motivación laboral, desempeño laboral, clima organizacional, atención de calidad.

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to establish the relationship that exists between the organizational climate and the work performance of the members of the Los Angeles de Huánuco 2020 dining room, this work has a quantitative approach with a type of substantive or basic investigation, it's The design is framed by a descriptive correlational research design, with a hypothetical-deductive research method, while for the data collection technique it was the survey and the instruments used were the questionnaire on the organizational climate and on the work performance of the partners. , The sample established in the present work was made up of 20 members of the Los Angeles popular dining room; likewise, the statistical design included descriptive statistics and influences. Finally, the conclusions are as follows: There is a significant relationship between the organizational climate, at a total level, and also the dimensions Labor condition and supervision.

Keywords: Work motivation, work performance, organizational climate, and quality care.

ÍNDICE

| | |
|---|------------|
| DEDICATORIA | II |
| AGRADECIMIENTO | III |
| RESUMEN..... | IV |
| ABSTRACT..... | V |
| ÍNDICE | VI |
| INTRODUCCIÓN | XI |
| CAPITULO I..... | 12 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 12 |
| 1.1 Fundamentación del Problema de investigación | 12 |
| 1.2 Formulación del problema de investigación general y específico..... | 14 |
| 1.2.1 Problema general | 14 |
| 1.2.2 Problema específico | 14 |
| 1.3 Formulación de objetivos generales y específicos..... | 14 |
| 1.3.1 Objetivo General..... | 14 |
| 1.3.2 Objetivos Específicos. | 14 |
| 1.4 Justificación | 15 |
| 1.5 Limitaciones | 16 |
| 1.6 Formulación de hipótesis generales y específicas | 16 |
| 1.6.1 Hipótesis General..... | 16 |
| 1.6.2 Hipótesis Específicas..... | 16 |
| 1.7 Variables | 16 |
| 1.8 Definición teórica y operacionalización de variables..... | 17 |
| CAPITULO II | 18 |
| MARCO TEÓRICO..... | 18 |
| 2.1. Antecedentes..... | 18 |
| 2.1.1. En el ámbito internacional..... | 18 |
| 2.1.2. En el ámbito nacional | 21 |
| 2.1.3. En el ámbito local | 24 |
| 2.2. Bases teóricas..... | 25 |
| 2.2.1. Clima organizacional..... | 25 |
| 2.2.2. Enfoque de clima organizacional..... | 26 |

| | | |
|--------------------------|--|-----------|
| 2.2.3. | Factores que conforman el clima organizacional | 26 |
| 2.2.4. | Características del clima organizacional..... | 27 |
| 2.2.5. | Dimensiones del clima organizacional. | 28 |
| 2.3. | Bases conceptuales | 31 |
| 2.3.1. | Relaciones Humanas. | 31 |
| 2.3.2. | Relaciones interpersonales. | 32 |
| 2.3.3. | La Comunicación..... | 32 |
| 2.3.4. | Trabajo en Equipo..... | 32 |
| 2.3.5. | Tipos de trabajo en equipo | 33 |
| 2.3.6. | La motivación laboral..... | 35 |
| 2.4. | Bases antropológicas | 36 |
| CAPITULO III..... | | 37 |
| METODOLOGIA | | 37 |
| 3.1. | Ámbito..... | 37 |
| 3.2. | Población | 37 |
| 3.3. | Muestra | 37 |
| 3.4. | Nivel y tipo de estudio..... | 38 |
| 3.5. | Diseño de Investigación..... | 38 |
| 3.6. | Métodos y técnicas e instrumentos | 39 |
| 3.6.1. | Métodos..... | 39 |
| 3.6.2. | Técnica..... | 39 |
| 3.7. | Validación y confiabilidad del instrumento..... | 39 |
| 3.7.1. | Validación..... | 39 |
| 3.7.2. | Confiabilidad..... | 39 |
| 3.8. | Procedimiento | 40 |
| 3.9. | Tabulación y análisis de datos | 40 |
| 3.10. | Consideraciones éticas..... | 40 |
| CAPITULO IV..... | | 41 |
| RESULTADOS..... | | 41 |
| 4.1. | Análisis Descriptivo..... | 41 |
| 4.2. | Análisis inferencial | 47 |
| CAPITULO V | | 50 |
| DISCUSIÓN | | 50 |

| | |
|--|-----------|
| 5.1. En relación con los estudios antecedentes:..... | 50 |
| 5.2. En relación con los estadísticos | 50 |
| 5.3. En relación con la contratación de hipótesis..... | 50 |
| CONCLUSIONES | 52 |
| RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS | 53 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS..... | 54 |
| ANEXOS | 55 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|---------|--|----|
| Tabla 1 | Distribución de la muestra, según nivel asignado a la dimensión Relaciones interpersonales | 41 |
| Tabla 2 | Distribución de la muestra, según nivel asignado a la dimensión Condiciones de trabajo..... | 42 |
| Tabla 3 | Distribución de la muestra, según nivel asignado a la variable clima organizacional..... | 43 |
| Tabla 4 | Distribución de la muestra, según nivel asignado a la dimensión Calidad de trabajo | 44 |
| Tabla 5 | Distribución de la muestra, según nivel asignado a la dimensión Responsabilidad..... | 45 |
| Tabla 6 | Distribución de la muestra, según nivel asignado a la variable Desempeño laboral | 46 |
| Tabla 7 | Correlación entre las variables..... | 47 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | | |
|----------|--|----|
| Figura 1 | Distribución de la muestra, según nivel asignado a la dimensión Relaciones interpersonales | 41 |
| Figura 2 | Distribución de la muestra, según nivel asignado a la dimensión Condiciones de trabajo | 42 |
| Figura 3 | Distribución de la muestra, según nivel asignado a la variable clima organizacional..... | 43 |
| Figura 4 | Distribución de la muestra, según nivel asignado a la dimensión Calidad de trabajo. | 44 |
| Figura 5 | Distribución de la muestra, según nivel asignado a la dimensión Responsabilidad..... | 45 |
| Figura 6 | Distribución de la muestra, según nivel asignado a la variable Desempeño laboral | 46 |
| Figura 7 | Correlación entre las variables clima organizacional y Desempeño laboral. | 47 |
| Figura 8 | Correlación entre la variable Clima Organizacional y la Calidad de Trabajo..... | 48 |
| Figura 9 | Correlación entre la variable Clima Organizacional y la Responsabilidad..... | 49 |

INTRODUCCIÓN

Este trabajo, tuvo como objetivo central establecer averiguaciones con relación a su construcción de gran importancia en el campo del desempeño laboral en las socias del comedor popular los Ángeles como son el clima organizacional y el desempeño laboral. La primera variable el clima organizacional es de carácter de multinivel, ya que considera aspectos precedentes de las socias y grupos de la propia organización, dándole así una esencia de carácter integrador del comportamiento organizacional esta percepción de la definición sobre el clima organizacional. De otro lado el desempeño laboral se considera como la mejora continua de atención, que refiere eficiencia, es decir tiene la capacidad para desarrollar los objetivos propuestos y planteados como parte de la hipótesis es decir la capacidad de producir una mejor atención con un mínimo de tiempo.

La importancia de ambas variables dirigido a nuestro estudio, que lo presentamos en cinco capítulos y descripciones de cada uno de ellos.

En el capítulo I: Se presenta el problema de investigación, también hacen parte de este capítulo los objetivos de la investigación, su justificación limitaciones formulación de la hipótesis general y específica, las variables, definición teórica y operacionalización de las variables.

En el capítulo II: Se presenta el marco teórico de la investigación; también sus antecedentes, bases legales, bases teóricas o bases antropológicas.

En el capítulo III: Comprende el ámbito de investigación, la población, muestra, nivel y tipo de estudio y diseño de la investigación, métodos, técnicas e instrumentos, validación y confiabilidad del instrumento, procedimiento, tabulación, análisis de datos y las consideraciones éticas.

En el capítulo IV se encuentra los resultados del trabajo de investigación y finalmente en el capítulo V se encuentran las conclusiones, recomendaciones o sugerencias, referencia bibliográfica los anexos, la nota biográfica, el acta de defensa de tesis y la autorización de la tesis electrónica.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Fundamentación del Problema de investigación

El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en la calidad del servicio ofrecido, por medio de estrategias internas.

Así tenemos diferentes definiciones sobre Clima Organizacional; Chiavenato (1992) el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales.

Los comedores populares son organizaciones sociales de base, aliadas estratégicas del Estado, que brindan alimentación a bajo costo a poblaciones en situación de vulnerabilidad. Estos comedores populares están liderados por mujeres, llamadas socias, que realizan un trabajo voluntario a favor de sus comunidades.

En nuestro país, a propuesta y creatividad de las mujeres fueron las que impulsaron estos espacios para brindar atención alimenticia a la población, fueron ellas mismas las que iniciaron esta forma de mejorar su alimentación a nivel de la comunidad organizadas en grupos de socias.

Esta iniciativa impulsada para formar estas organizaciones sociales brotó de un grupo de madres de escasos recursos que comenzaron en atraer a sus similares, como otras mujeres cercanas a ellas, parientes, vecinas entre otras organizaciones de base que se encontrasen en una situación de vulnerabilidad económica similar a la de ellas, para que puedan unirse y buscar soluciones que les permitan hacerle frente a la pobreza y al hambre.

Las mujeres madres que deseaban mejorar sus condiciones alimenticias y posteriormente fueron creciendo como para subsistir en las sociedades de bajo recursos económicos

En la actualidad en la provincia de Huánuco tiene y gestiona el apoyo a más de 30 comedores populares que atiende a madres en extrema pobreza.

En particular, el Comedor Popular Los Ángeles, ubicada en el Asentamiento Humano Aparicio Pomares Comité 17, está al servicio de la población más necesitada, se ubica en el barrio de Jactay y Loma Blanca de la provincia de Huánuco con el compromiso de darle a los pobladores al menos una ración para que puedan sobrevivir en este difícil momento de crisis económica que experimenta nuestro país y el mundo por múltiples factores, recibe apoyo alimentario de la Municipalidad, bajo la supervisión, gestión, monitoreo y asistencia técnica del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), por medio del “Programa de Complementación Alimentaria (PCA) en el sub programa de comedores populares”.

La Municipalidad Provincial de Huánuco es la encargada de gestionar y abastecer de alimentos a este comedor popular, en la actualidad, el comedor popular está conformado por 50 socias; asimismo, dentro de la organización social existe una junta directiva conformada por “la presidenta, vicepresidenta, secretaria, tesorera y almacenera” que cumplen ciertos roles y funciones para el trabajo coordinado de la organización. En ese sentido, esta organización en lo posible trata por satisfacer las necesidades de un grupo de personas cada vez más heterogéneo que buscan una asistencia alimentaria de calidad.

El objetivo del Programa de Comedores Populares es mejorar las condiciones de acceso a la alimentación de personas de bajos recursos, constituyéndose los comedores en agentes de cambio, con carácter comunitario, desempeño dinámico y desarrollo organizacional. Organización con principio humano de servir a las familias más necesitadas, ofrece sus servicios de calidad al público que asiste, tiene que tener una buena organización interna en base a un buen clima organizacional, que se inician justamente en el centro de dicha asociación para lograr el crecimiento y el desarrollo de la comunidad a su entorno.

Por lo tanto, para que esta organización pueda cumplir con su rol de brindar servicios de calidad a los usuarios, es necesario que la organización este encaminada en un buen clima organizacional.

En ese sentido, el clima repercute sobre las motivaciones y sobre la pluralidad de comportamientos de los miembros de una organización, cuyas derivaciones pueden ser positivas o negativas en el desarrollo de las actividades, en el bienestar de las socias que lo conforman y en el buen desempeño de la organización.

1.2 Formulación del problema de investigación general y específico

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020?

1.2.2 Problema específico

P.E.1. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y calidad de trabajo de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020?

P.E.2. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la responsabilidad de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020?

1.3 Formulación de objetivos generales y específicos

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020

1.3.2 Objetivos Específicos.

O.E.1. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la calidad de trabajo de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020.

O.E.2. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la responsabilidad de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020.

1.4 Justificación

El trabajo se justifica y tiene relevancia en la importancia de conocer, como funciona en la parte interna sus formas de comunicación y relaciones interpersonales, pero en particular el clima de su organización de las que integran el comedor popular “Los Ángeles”, ya que nos dará un reflejo de funcionamiento significativo y como está por medio de sus actividades se alcanza el desarrollo.

El trabajo que se presentó como una iniciativa natural ante tantas diferencias y discrepancias internas, que ocasionaban las integrantes del comedor en cuestión, por ello se mostraba un clima muy tensionados y con divisiones entre ellas.

Teniendo en cuenta a estas razones se prosiguió al desarrollo de este trabajo con carácter de investigación científica que tuvo el objetivo de averiguación del comportamiento de las integrantes esta asociación de mujeres que atienden en el comedor popular y que debe estar ceñido al reglamento de estos programas alimentarios de la Municipalidad Provincial de Huánuco en el artículo 29°, donde se integran las organizaciones sociales que se desprenden de la comuna, que su estructura es generar sus recursos de forma de autogestión en base a iniciativa de las integrantes con el único fin de permitir revertir los bajos niveles de nutrición en la población más necesitada.

Con la siguiente investigación conoceremos el comportamiento organizacional y datos que permitirán contribuir a la realización de mejorar la labor que desarrollan cada una de las socias, con la expectativa de poder mejorar las relaciones interpersonales de esta manera generando mejorar la convivencia de cada una de las socias así también con los usuarios.

1.5 Limitaciones

El presente proyecto de investigación no tiene limitación alguna, pues se cuenta con información de primera mano para el desarrollo de la investigación.

1.6 Formulación de hipótesis generales y específicas

1.6.1 Hipótesis General

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020.

1.6.2 Hipótesis Específicas

H.E.1. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de trabajo el desempeño laboral de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020

H.E.2. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la responsabilidad de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020.

1.7 Variables

VI = Influencia del clima organizacional

VD = Desempeño laboral de las socias del comedor popular los ángeles Huánuco – 2020.

1.8 Definición teórica y operacionalización de variables

Tabla 1

Definición teórica y operacionalización de variables

| VARIABLE DE ESTUDIO | DEFINICIÓN | DIMENSIONES | INDICADORES | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS |
|---------------------------------|---|--|---|--|
| VI= Clima organizacional | Según, Peralta (2019) Viene a ser la expresión que tiene el individuo sobre la observación que levanta de una organización, quien está conformado por personal que dirige y trabajares y que se reflejan directamente en el desempeño de las organizaciones. | Relaciones interpersonales ----- Condiciones del trabajo | Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1) | |
| VD= Desempeño laboral | Palaci (2005), Sostiene que el desenvolvimiento es la apreciación que se tiene que lograr a nivel de trabajo de una organización para tener un desempeño con mayor éxito, por supuesto considerando un determinado periodo dentro de la gestión, En buena cuenta el comportamiento que ofrecen los trabajadores para demostrar la calidad de trabajo que tienen. También considera a la forma de actuar con mucha predisposición de parte de los integrantes de la organización que tiene frente a los objetivos planteados de estos. | Calidad de trabajo ----- Responsabilidad | Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1) | 20 preguntas. - Instrumento N.º 01 Cuestionario. 02 cuestionario. |

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. En el ámbito internacional

Tesis: “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del trabajador del Hospital Tipo B Huanbalo”, presentado por Eulalio Dolores Pino Loza, trabajo de investigación que nos da lineamientos y antecedentes a nuestro trabajo, elaborado el 2021 llegando a los siguientes resultados:

Como conclusiones generales tenemos,

En el estudio empírico realizado con los 30 participantes trabajadores del Hospital Tipo B de Huambaló, se pudo obtener una serie de resultados significativos en torno a la percepción del clima organizacional.

Considera a sus dimensiones establecidas en el trabajo puntualizando sobre todo a la comunicación interpersonal. A partir de ello fundamenta que la influencia de un buen clima organizacional que tiene una organización se puede apreciar el buen desempeño de trabajo de parte de los empleados de objeto de estudio Hospital Tipo B Huambalo, para ello aplico un cuestionario que le arrojo un 27 % de los participantes que señalan las buenas relaciones que existe entre el personal que conforman dicha organización, además puntualiza sobre sobre la autonomía que alcanza un 23% de los participantes asumen responsabilidades y decisiones que son propias de los trabajadores en sus respectivos trabajos y 7 % manifiestan que son muy pocas las veces, de otro lado un factor primordial es la motivacional que bordean en un 30 % sus aspiraciones y propuestas que están alineadas a los objetivos institucionales, y finalmente el 10% no muestra predisposición ni se motivan al trabajo institucional.

El trabajo además nos ha permitido conocer y estudiar cómo influye el buen clima de las organizaciones en el desenvolvimiento de los empleados del

Hospital de Tipo B de la parroquia Huambaló de la provincia Tungurahua durante el periodo 2020.

Esta tesis que presento el autor demostró el nivel de correlación y la influencia del clima organizacional sobre el buen trabajo de los empleados también conocido como desempeño laboral, también hace un recuento muy elemental del clima organizacional, que es un factor determinante, no solo necesariamente para los trabajadores, sino también la importancia de la producción y la competencia de las instituciones, hoy en este mundo moderno los nuevos líderes que dirigen y guían están a la altura de la modernidad con el objetivo de mantener muy una a las instituciones para que presente atención y servicio al público objetivo.

Lo que se obtuvo en el trabajo que ponemos de manifiesto y que le dan valor a nuestro trabajo influye el clima organizacional en el desempeño de los trabajadores y confirma la correlación que plantea como hipótesis en su trabajo, además confirma la correlación que plantean las variables de acuda y efecto, entendiendo que la motivación es un elemento indispensable para el desarrollo empresarial e institucional cuando es bien manejada, aseveración que plantea manifestado que la comunicación interpersonal e institucional son elementos necesarios para el desarrollo y logro institucional.

Tesis: “Organización laboral y condiciones de trabajo en la universidad pública mexicana: salud y subjetividades”, elaborado por Alan Gutiérrez Vilches Objetivo: Realizar un acercamiento teórico a las tácticas de gubernamentalidad implantadas en el entramado del control organizacional y administrativo de la universidad pública mexicana, desde la perspectiva de la teoría crítica; así como del posible impacto de estas sobre la subjetividad de los académicos universitarios, específicamente en lo referente a los discursos del trabajo y la salud.

Resultados: La principal táctica de la gubernamentalidad identificada fue la del discurso de la calidad, encarnado en una serie de herramientas que evalúan los aspectos de la productividad y la competitividad de los académicos

universitarios; lo cual representa no solo una manera de dominar la conciencia y la construcción del sujeto en relación al trabajo que este realiza, sino que posibilita el surgimiento de realidades en las que productividad y competitividad son sinónimos de salud.

Como conclusiones generales tenemos.

La táctica de gubernamentalidad cimentada en el discurso de la calidad, ha provocado que la subjetividad de los académicos universitarios se construya a partir del ideal de un sujeto sano análogo a un sujeto competitivo, productivo y exitoso; con lo que también se ha erigido la figura de un sujeto enfermo que es incapaz de soportar las nuevas condiciones de trabajo que demanda la universidad.

Tesis: “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa DATAPRO S.A.”, Quito, Ecuador (2020); presentado por Juan Gustavo Santamaría Robles. Como conclusiones generales tenemos.

El investigador en su trabajo concluye con relación al clima bien constituido de organizaciones como instituciones que, si influyen de manera significativa, priorizando en la importancia de la comunicación entre los responsables de los puntualizando que los niveles y flujos comunicativos entre los que forman parte de una organización, colaboradores y principalmente entre las autoridades que gobiernan ante la ausencia y la viabilidad de los niveles superiores de una institución.

Tesis: “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la pontificia universidad católica del Ecuador sede Esmeralda (PUCESE)”, Quito, Ecuador (2013); presentado por Víctor Xavier Quiñones Ku.

Como conclusiones generales tenemos.

La herramienta fundamental dentro de una organización para el desarrollo del clima organizacional de los trabajadores que permitió conocer la

inconformidad que se da en los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, además de dar a conocer como una herramienta útil y necesaria para la mejora de la organización.

Tesis: “El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua”, Estado Aragua, Venezuela (2015); presentado por Yokasta Ivis Antúnez Graterol.

Como conclusiones generales tenemos,

Lo que se ha podido conocer además, que el trabajo en equipo, la buena comunicación horizontal y fluida, además de la organización sinérgica con buen uso de la tecnología son los elementos y factores que influyen favorablemente en el ambiente donde se desarrollan los trabajadores, asimismo logran desarrollar sus actividades comunes y diarias, propiciando efectos positivos en la calidad de vida laboral de los individuos además de las satisfacciones como profesionales y persona, con una buena disposición del personal que se logra dentro del desempeño laboral y establecer las relaciones con armonía y satisfacción.

2.1.2. En el ámbito nacional

Tesis: Clima organizacional y desempeño laboral de la gerencia de administración en la municipalidad provincial de San Ignacio, 2017. Presentado por Solano Núñez Mónica Yuliana.

Como conclusiones generales tenemos,

Trasmite la importancia y la influencia del clima organizacional que repercute en el desarrollo y desempeño laboral dentro de la organización, como lo señala en las conclusiones al que llega en su trabajo presentado ya que los objetivos específicos orientan a analizar la relación existente entre la dimensión de comunicación interpersonal y productividad laboral de la comuna de San

Ignacio y la Municipalidad Gerencia de Administración. Se comprueba la determinación y la relación que existe entre las decisiones y productividad laboral que existe entre las instituciones que se plantea en su inicio del trabajo, con relación al objetivo de medir la influencia entre la motivación del personal y la eficacia de estas dos instituciones.

Tesis: “Clima organizacional y satisfacción del usuario en el comedor popular infantil candelaria herrera en la ciudad de Puno – 2019”, Puno (2021); presentado por Evelyn Lizbeth Chique Coyla.

Como conclusiones generales tenemos:

Finalmente, las socias que forman parte de la organización asimilan que las relaciones a nivel de trabajadoras dentro de la organización llegan a un nivel intermedio, asimismo los resultados encontrados evidencian que si existen beneficios y aspectos positivos, que se logran en base a sacrificio y con buenas recompensas y motivaciones que obtiene las trabajadoras en el comedor, teniendo también aspectos que se necesitan reforzar par a mejorar al 100% del desarrollo institucional.

Tesis: “Influencia de la comunicación de las líderes en el clima organizacional del comité vaso de leche del barrio porteño de la ciudad de Puno en el año 2018”, Puno (2020); presentado por Yolanda Caira Supo.

Como conclusiones generales tenemos:

Que, el proceso de clima organizacional sirve para mejorar la calidad de atención, cree que esto es una de las herramientas estratégicas que ayudan a la organización a mejorar continuamente, porque a través de su análisis, es posible descubrir son los factores esenciales que puedan mejorar la atención de calidad, la vida profesional del personal y la calidad de prestaciones de servicio a la población.

Tesis: “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la asociación civil fondo social alto Chicama-Trujillo 2015”, Trujillo (2015); presentado por Lurika Estephanie Julca Flores

Como conclusiones generales tenemos:

Concluye que en la Asociación el 51% de los colaboradores, califican como deficientes en el ambiente y que afecta su rendimiento laboral en esta organización, en relación a tener deficiente calidad de comunicación entre los compañeros de trabajo.

Tesis “clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019” presentado por Nils Ericson Ruíz Gómez donde se abordó a las siguientes conclusiones Existe relación directa y positiva de grado bajo entre el clima laboral y el desempeño en su dimensión competencias ($p = 0,005$).

- En cuanto a la asociación entre clima laboral y la dimensión metas de la variable desempeño no existe correlación ($p = 0,097 > 0,05$); esto sugiere que la determinación del clima laboral y lo propuesto por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) respecto de la medición del desempeño a través del cumplimiento de metas del Plan Operativo Institucional (POI), no es idónea como predictor del desempeño laboral para la presente investigación.
- Lo que se considera que el clima laboral presenta un nivel superior de mayor aceptación pues llega a un 5,1 % determinación muy favorable, mientras que para el 25 % lo toman como si fuera en un nivel medio.

Por otro lado de acuerdo al desempeño de trabajo en merito su dimensión, se pudo encontrar que las trabajadoras obtuvieron un 97 % de progreso, lo que se entiende como un nivel muy superior o alto, mientras que en la metas individuales se obtuvo un nivel de excelente y se le otorga un resultado de 44 % y luego se encuentra un aspecto de insuficiente con un 28 %, mientras que el nivel medio, y destacado, con el 3%. Esta evaluación, tanto grupal como individual, solo permite establecer si en el hospital Heysen se está cumpliendo con las metas establecidas en el POI conforme lo propone Servir, sin profundizar en detalle alguno y si esto se debe a que el trabajador tenga o no las competencias para el desarrollo de su labor.

- Respecto de la dimensión competencias los trabajadores reportan un alto nivel de competencias con un 86,1% y un valor medio con 13,9%, esto sugiere que los conocimientos, habilidades y actitudes con que cuentan son adecuados.

2.1.3. En el ámbito local

Tesis: “Relación entre clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de salud de la microrred Umari- Pachitea-Huánuco 2017”, Huánuco (2018); presentado por Sherlyn Burga Nieto.

Como conclusiones generales tenemos:

Concluye que el clima organizacional en la Micro Red de Salud de Umari, tiene deficiencias a nivel de la gestión potencial humanas, asimismo relacionadas con la cultura organizacional, pues esto ocasiona que la medición de la productividad laboral de los trabajadores no tiene resultados favorables en la atención al usuario.

Tesis: “Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Huánuco- 2017”, Huánuco, (2018); presentado por Mirtha Luz Domínguez Ramírez.

Como conclusiones generales tenemos.

Concluye que, en los trabajadores administrativos de la Gerencia de Administración de la Municipalidad de Huánuco no existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional, lo que permite inferir que la relación entre ellos es débil y la comunicación está en un nivel medio respectivamente lo que no hay resultados eficientes en sus labores.

Tesis: “Análisis de la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la dirección distrital de defensa pública y acceso a la justicia-Huánuco 2018”. Huánuco, (2019); presentado por Javier Hugo Rodríguez Gonzales.

Como conclusiones generales tenemos.

Finalmente se puede advertir que si existe una relación de significancia en tre los elementos de variables clima organizacional y el desempeño de los que forman parte de la organización, con ello el autor demuestra una correlación de mucha significancia para el trabajo que se presentó según los valores Sig. (Bilateral)) $E_{s < a} < 0,05$; así mismo podemos observar que el R de Pearson muestra un valor positivo de 0,5309, evidenciando una correlación positiva y débil del 28%. Asimismo, se pudo observar que el desempeño laboral de los trabajadores es positiva débil del 25%.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional.

Se entiende que el clima organizacional es un proceso que desarrolla el hombre cuando esta inverso a un grupo social y que están involucrados a situaciones con el propósito de obtener sus beneficios y sostener un equilibrio emocional y de comportamiento.

Podemos mencionar, que el clima organizacional está adecuado y diferenciado por el ambiente interno existente o ambiente de trabajo entre el personal de la institución, organización o grupos de personas y que esto repercutirá en el exterior mostrando, también se tiene que mirar al clima organizacional como los procesos que sirven y contribuyen de la gestión, se involucra directamente con el desarrollo y practica de las actitudes y valores que tiene los trabajadores, pero sobre todo la predisposición para realizar acciones a favor del crecimiento con una sincera y real motivación que les inspire al trabajo.

Los investigadores más resaltantes son: James y Jones, Joyce y Slocum, Schneider y Reichers. Quienes definen que el “Clima Organizacional” reconoce que cada colaborador responde a distintas situaciones de una manera que para ellos tiene sentido desde un plano psicológico, con esto quiere decir

que el “Clima Organizacional” está dentro de cada trabajador que viene hacer una definición individual psicológicamente procesada. (Arias, 2001).

2.2.2. Enfoque de clima organizacional.

La ciencia por medio de la psicología define y aproxima al termino de clima organizacional como una de las mayores preocupaciones que tiene el hombre para convivir en grupo, es así que compone a todo un conjunto de procesos para definir como las aproximaciones y rasgos de comportamiento social, cuando se vive en grupo o en dentro del trabajo social, entendida como conductas naturales que tiene el hombre para desarrollarse dentro de una organización.

El punto es importante cuando se aborda una organización como las escuelas primarias latinoamericanas o incluso en las escuelas secundarias típicas de la región, donde las estructuras no suelen ser excesivamente complejas ni los roles altamente diferenciados o racionalizados.

Los tres enfoques que se presentan a continuación resuelven este problema de formas distintas, aunque sólo la última me resulta satisfactoria. Para estudiar estas formas generales y abstractas de pre comprensión, resulta de utilidad apelar a la dicotomía sociedad/comunidad. De la mano de Bryk & Driscoll (1988), el clima se reconceptualizará como el grado en que las relaciones intrapersonales se aproximan a un sentido de comunidad.

2.2.3. Factores que conforman el clima organizacional

Se entiende que estos factores reconocidos como elementos de comportamiento, influyen directamente en las organizaciones, pero principalmente en las percepciones que poseen los integrantes de estos centros laborales, estos a su vez son determinados como enfoques internos y externos y para tener mayor conocimiento citamos a estudios que nos permiten tener una visión más amplia.

Según Duran (2017), considera que el trabajador cumple un rol importante dentro de la organización, pues es el quien se encarga de realizar las actividades por el bienestar y crecimiento de la empresa u organización.

En tal efecto las organizaciones se ven comprometidas en brindar un buen clima organizacional que les permita prosperar y hacer crecer su capacidad social en lo que se refiere a la motivación, remuneración, beneficios tanto personal como profesional, procurando la satisfacción en el trabajo e impulsando al trabajador a dar su máximo rendimiento.

2.2.4. Características del clima organizacional

Huayanay & Ponceano (2015) El concepto de Clima Organizacional tiene importantes y diversas características, entre las que podemos resaltar:

El clima organizacional también es considerado como los rasgos o características que le diferencia a una organización hay otros autores que sustentan que viene a ser las características medio ambientales de forma interna y externa de una organización, institución o empresa, se pueden apreciar de dos formas indirectamente o directamente donde cada individuo tiene un comportamiento diverso dependiendo de la formación contexto y familia.

Se define también como el intercambio momentáneo o temporal de las actitudes que tienen los individuos durante el desarrollo de los procesos dentro de la organización, actitudes o comportamientos cuando cobran sus salarios, cuando inician una actividad.

Estas formas y características que posee la organización son relativamente variantes o muchas veces permanentes en un determinado periodo o tiempo, son propias de una empresa u organización y que necesariamente se diferencian.

Finalmente describir el clima organización involucra al conjunto de formas y estructuras propias de una organización o empresa que incluyen a los miembros quien forma parte de la empresa.

2.2.5. Dimensiones del clima organizacional.

Litwin y Stinger (1978) también postula la existencia de nueve dimensiones a decir de Goncalves, A. (2008) quienes coinciden con Goncalves en lo sustantivo del Clima Organizacional, señalando de manera más específica.

Todas las variables presentan dimensiones que son sometidas a mediciones dentro de un contexto organizacional, que influyen favorablemente en la forma de comportamiento que tiene los individuos de una empresa, en tal razón las dimensiones que presente nuestro trabajo es la que se considera en líneas más abajo.

La motivación.

Son condiciones o estados temporales de comportamiento que poseen cada uno de los empleados o trabajadores de una organización, además otros autores consideran con propuestas o intenciones con rasgos de características propias de una persona y que se pueden usar favorablemente en el desarrollo de una empresa.

Liderazgo: Son consideraciones que posee el jefe gente o director de un área o de la empresa y su influencia con los trabajadores, condiciones favorables que tiene utilizar a favor del crecimiento del personal y la organización que involucran asimismo las actitudes, valores formas y competencias.

Toma de decisiones: Mayormente los responsables de conducir los destinos de la organización están sujetos a las oportunas y acertadas formas de pensar y que si existe una gestión compartida como exige los tiempos modernos se tiene que asumir entre toda la organización previa evaluación de los resultados para que las decisiones tengan favorables condiciones en la organización.

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

Comunicación: Es una de las herramientas ms útiles para que los trabajadores y empleados de una organización mantengan una fluida comunicación, a nivel de direcciones, áreas y todo el personal.

Estructura: Por lo general toda organización siempre tiene una estructura definida, en ella se considera las reglas, normas y toda la normativa para que puedan centrarse en su objetivo establecido, misión, visión y sobre todo que es lo que va alcanzar a lo largo de los años al servicio de la población, sin una estructura definida no se podrá alcanzar la meta final.

Innovación: Constituye nuevas formas de proponer las actividades y estrategias que la empresa u organización va desarrollar necesariamente en un determinado tiempo.

Conflicto y cooperación: Es sin duda un tema al cual están involucrado los empleados y trabajadores de una empresa u organización superar vayas y sobre todo emprender mejores condiciones laborales que provoquen desarrollo empresarial.

Recompensa: El mundo moderno ha entendido que premiar y reconocer al trabajador por su esfuerzo amerita ser felicitado, lo que impulsa y motiva mucho más el accionar a favor de la organización.

Confort: Es sentirse bien y cómodo con el trabajo que realizo, teniendo en cuenta la superación e innovación ya que las cosas no toda la vida tornan a una rutina que no genera desprendimiento ni desempeño laboral Según Cuello (2020) constituye una disciplina del área de la psicología que permite a las organizaciones elevar su atención en mejores condiciones.

Desempeño laboral.

Según López (2019) Cuando expresamos este termino de desempeño laboral rápidamente asociamos a la calidad de servicio que ofertamos a nuestros clientes que se debe brindar por medio de nuestros trabajadores o de toda la organización o institución en su conjunto y son las competencias que nos determinan este todo de desempeño que vamos a ofertar al público Como

también las habilidades interpersonales y como producto se obtendrá los resultados que están establecidos en nuestros objetivos.

En conclusión, es como se trata o se atiende a un cliente de parte del trabajador de una empresa y/o institución, todo ello va impactar directamente en el negocio que puede ser de manera positiva o de sentido contrario es por ello que las políticas de atención y trato que se tiene con el cliente debe ser la más eficiente y cordial para una institución.

Una de las formas de medir la productividad y la calidad del desempeño de un empleado o trabajador se debe tener en cuenta los objetivos ya que son medibles y verificables y que permanentemente se debe medir para ver cómo anda la institución y otros aspectos que se debe considerar son:

Eficiencia: La acción que realizan los trabajadores de una organización, empresa u institución pública tiene que hacer uso del recurso humanos y materiales en forma eficiente sin comprometer la sostenibilidad y alineados a los objetivos de la organización con metas establecidas.

Presencia en el entorno laboral– Tu empleado es eficiente, productivo y su trabajo es de calidad, pero... ¿qué tal van sus aspiraciones y ambiciones? ¿Mantiene una buena relación con el resto del equipo o su ego divide a la organización? Estos aspectos de carácter más emocional deben ser igualmente tenidos en cuenta cuando se trata de evaluar el desempeño laboral.

Actitud: Muchas de los trabajadores muestran una buena actitud y empatía para el trabajo haciendo que la organización se contagie de entusiasmo y logre alcanzar sus en tas establecidas.

Esfuerzo: Este es un aspecto de gran valor para el desprendimiento empresarial tener elementos que tengan esfuerzo y entusiasmo hace que se cumple con lo establecido, algunos autores manifiestan que si es necesario sumar esfuerzos para crecer en conjunto.

Trabajo en equipo: coordinarse adecuadamente con el resto de miembros del equipo es clave para los resultados de negocio.

2.3. Bases conceptuales

2.3.1. Relaciones Humanas.

Las relaciones humanas es considerado como una teoría, tal como afirma en la tesis de Jaramillo (2016) que cita a Mayo y define “las relaciones humanas como el comportamiento de la persona y de grupos de sociales, entiende que las personas tienen necesidades psicológicas y sociales”, lo que significa que el ser humano es por naturaleza un ente social, que se incorpora a un grupo social llevando consigo sus actitudes, reacciones, expectativas, conocimientos y metas; estas deben ser escuchadas y aceptadas, de ser así se cubre esa necesidad, se motiva y orienta su comportamiento en determinado sentido, con ello se puede obtener grandes resultados. Por eso enfatiza que el ser humano es el elemento más importante en una organización ya que si no se desarrollan de forma adecuada puede afectar la productividad y la eficiencia de la organización.

Las relaciones humanas, son un factor importante en el progreso y desarrollo social y todo lo que atañe a la realización humana. En múltiples ocasiones se ha puntualizado que el ser humano es un ente social. Está inmerso en un medio familiar, social y laboral; por eso se afirma que es un ser solidario, hecho para vivir con y para los demás. Sin embargo, hoy, que se vive en el presente, en la era de la informática y de las telecomunicaciones, el ser humano se siente más vacío y con más carencias. Hoy se es incapaz de percibir el desarrollo de los otros y de la sociedad.

Es innegable que el ser humano depende, desde la concepción, de otras personas con las cuales establece sus primeras relaciones humanas. Al desarrollarse continuará necesitando a los demás en cada una de las sucesivas etapas de su vida. En este sentido, vivir es relacionarse. Aprender es relacionarse. Trabajar es relacionarse.

2.3.2. Relaciones interpersonales.

Uscamayta (2015) indica que las relaciones interpersonales son aquellas interacciones que se refieren al trato como también al contacto y comunicación que se establece entre las personas en diferentes momentos, por lo tanto, son aquellas relaciones que se establecen diariamente con nuestros semejantes para una mejor convivencia.

2.3.3. La Comunicación

Dubrin (2009) La comunicación como tal es un proceso complejo que involucra a sus actores o quienes forman parte de un contexto social a utilizarlo con el mejor propósito para llegar a comunicarse en conformidad con los lineamientos e intenciones de forma ordenada, respetuosa y llevar el mensaje a todas las áreas y niveles de alcance que tiene la organización. La idea es que el emisor y receptor asuman un compromiso serio y de responsabilidad para vincular a través de sus mensajes a los trabajadores de la organización, este mundo moderno es fundamental la comunicación que es clave para el crecimiento de la organización, sin temor a equivocarnos manifestamos que las que se dan a nivel interpersonal e interpersonal se logra que todos conozcan hacia donde se quiere ir.

Ongallo (2009) La comunicación como uno de los más importantes aspectos de la conducta personal y del comportamiento organizativo, Los seres humanos nos unimos en grupos afines para defender nuestras ideas, llevar a cabo proyectos, generar, crear, producir, y en los que necesitamos de los otros para desarrollarnos. La vida de las personas está jalonada de sucesivos encuentros con las organizaciones, en las que participamos directa o indirectamente como miembros, agentes, clientes, socios, etcétera.

2.3.4. Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo es una inversión en el futuro, un pilar del progreso social y del desarrollo humano, tanto personal como académico o profesional. Se analizan las variables que afectan a la eficacia de los equipos. Se estudia la

estructura y dinámica de los grupos y se profundiza en aspectos como la comunicación, la motivación, la cohesión, el liderazgo o los conflictos. Se ofrecen distintas técnicas para trabajar en grupo y estrategias para el desarrollo adecuado de las reuniones.

El grupo ejerce una poderosa influencia sobre el individuo y contribuye al crecimiento y desarrollo de su propia identidad. Ballenato (2008).

El equipo de trabajo es una entidad organizada y orientada hacia el logro de una tarea común, constituida por un número reducido de personas que adoptan papeles y funciones, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y habilidades para conducir el proceso psico-social del grupo dentro de un ambiente de respeto y confianza.

El trabajo en equipo constituye una forma de abordar problemas que requieren de una dinámica especial, caracterizada por la acción combinada de varias personas poseedoras de conocimientos particulares que se articulan en un proceso de trabajo tendiente a la ejecución de tareas para alcanzar una meta u objetivo. Valverde, Ayala & Pascua (2009).

2.3.5. Tipos de trabajo en equipo

Todos los equipos laborales comparten la característica de estar constituidos por personas que trabajan juntas en colaboración y que poseen diferentes habilidades. Empero, es posible identificar varios tipos de equipos de trabajo. Por lo general, la gente de éxito tuvo la oportunidad de formar parte de varios tipos diferentes de equipos. Los equipos de trabajo más representativos son aquellos que se dirigen solos, los equipos internacionales, los equipos virtuales y las cuadrillas.

A medida que los equipos se han vuelto más importantes en el ambiente de trabajo, se ha ido haciendo un esfuerzo cada vez mayor por definir y especificar las habilidades y los conocimientos que una persona necesita para actuar en forma eficiente en un equipo, especialmente en los equipos que se dirigen solos.

a) Equipo de trabajo que se dirige solo: es un pequeño grupo de empleados encargado de administrar y desempeñar ciertas tareas técnicas con el fin de brindar un producto o servicio a un cliente externo o interno. La mayoría de las empresas grandes y medianas recurren de algún modo a equipos de trabajo que se administran a sí mismos. Los equipos de trabajo se usan en una amplia variedad de actividades. Los integrantes de un equipo de trabajo que se dirige solo por lo general trabajan juntos de manera cotidiana y continua, por lo que son diferentes a una fuerza de trabajo o comité. A menudo, el equipo de trabajo asume toda la responsabilidad o “propiedad” de un producto o servicio completo, tal como la producción de un directorio telefónico. En otras ocasiones, el equipo es responsable de una parte importante de un trabajo, por ejemplo, la fabricación del motor para un aeroplano (pero no de todo el avión).

b) Equipo de trabajo internacional: es un grupo de trabajo formado por individuos con diferentes especialidades que unen sus fuerzas para llevar a cabo una tarea. El objetivo del equipo internacional consiste en lograr que personas de especialidades diferentes aporten sus talentos y conocimientos a la realización de una tarea que requiere la participación de diferentes funciones.

A fin de tener un desempeño adecuado en un equipo internacional, una persona tiene que ser capaz de pensar en términos de lo que es mejor para la organización en su conjunto y no para su propia especialidad.

c) Equipo de trabajo virtual: es un pequeño grupo de gente cuya colaboración se lleva a cabo casi en su totalidad mediante comunicación electrónica y no frente a frente. El correo electrónico, incluyendo MI (mensajería instantánea), es el método usado con mayor frecuencia para compartir información y celebrar reuniones. Otro medio utilizado para

celebrar reuniones electrónicas es Groupware, ya que permite que varias personas editen un documento al mismo tiempo o una después de otra. Otro adelanto tecnológico que facilita el trabajo del equipo virtual son las video conferencias a través de computadoras personales. La lluvia de ideas electrónica que se describe en el cual se adapta a la perfección a las necesidades de los equipos virtuales.

2.3.6. La motivación laboral

La motivación laboral podría definirse como “La situación emocional positiva que produce en un sujeto, cuando existe un estímulo o incentivo que le satisface una necesidad lo que permite obtener de él, una conducta apetecida”.

La motivación en este ámbito solo puede operar a partir de unos principios de respeto a la dignidad del trabajador y de, por supuesto, unas condiciones laborales y económicas adecuadas. Y en función de ello, buscar el mejor ambiente posible en la empresa, motivando al personal.

Se menciona que el sujeto se puede motivar de fuera como también a sí mismo (automotivación) y, en cualquier caso, si la motivación es externa, el individuo puede y debe hacerla suya para que sea capaz de mantener la conducta. Gonzales, Santos, Rodríguez & Hermando (2008).

García (2012) La motivación laboral está centrada en el descubrimiento de diversos elementos o estímulos que incidan en la forma de actuar de las personas. Según el grado de motivación de una persona, así será su modo de actuación. Se pueden distinguir dos tipos de motivación, en función del objeto de estudio que quieren conseguir: Teorías de contenido. Estudian los elementos que motivan a las personas.

Teorías de proceso. Se ocupan del proceso de la motivación: cómo se desarrolla, buscadores son sus posibles orígenes, etc. Desde el punto de vista

temporal, las primeras teorías que se desarrollaron fueron las de contenido. A parte de las teorías contempladas en esta clasificación también se desarrolla en este estudio las siguientes teorías: Teoría de Katz y Kahn: la motivación del comportamiento organizacional; Teoría del Hombre Complejo de Shein; el Modelo de FLUIR de Csikszentmihalyi, Teoría de Skinner: teoría del reforzamiento; y, por último, la teoría motivacional que está en la actualmente en auge, la Teoría del logro de metas, que está presente en los últimos estudios e investigaciones sobre la motivación.

2.4. Bases antropológicas

Este trabajo está estrictamente ligado a la cultura humana, entendiendo que el hombre siempre ha estado junto a las formas diversas de agrupación para defenderse de los problemas naturales y de las amenazas de diversas formas y siendo así esta línea, se sustenta que antropológicamente al estudio del comportamiento de la institución sin perder la esencia de cada uno de los lugares se organizan con el propósito de mejorar sus condiciones dentro y fuera de una empresa. Esta forma de organización social nos permite entender como las mujeres desde su pensamiento maternal a integradas familias y atendido en sus necesidades.

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Ámbito

El trabajo de investigación se realizó en el asentamiento humano “Aparicio Pomares” del distrito de Huánuco jurisdicción de la provincia y región del mismo nombre. Este asentamiento alberga aproximadamente a más de 4 mil habitantes de condiciones económicas muy bajas y con presencia de muchas enfermedades, debido a sus condiciones, ya que no cuenta con servicios básicos de calidad, falta agua en algunas zonas de este asentamiento.

3.2. Población

El estudio de investigación se ejecutó en el asentamiento humano “Aparicio Pomares” en uno de los sectores más concurridos y poblado, en la zona urbana del distrito específicamente ubicado en.

La población está conformada por todas las madres de esta organización conformada por 45 socias del comedor popular “Los Ángeles” del Asentamiento Humano Aparicio Pomares- Huánuco.

3.3. Muestra

En el trabajo se determinó a través del tipo de muestreo probabilístico, intencionado y censal por determinación a conveniencia del investigador, conformada por 41 socias del comedor popular “Los Ángeles” que brindan atención en forma voluntaria, en su gran mayoría integrada por mujeres, durante el año 2020, tamaño de la muestra que fue calculada por la siguiente formula.

Características de la muestra

- Conformada por las socias del comedor popular “Los Ángeles”
- Mujeres socias del comedor popular “Los Ángeles”
- Mujeres mayores de 25 a 55 años a mas

Fórmula empleada para calcular la muestra

$$\text{Tamaño de Muestra} = Z^2 * (p) * (1-p) / c^2$$

Donde:

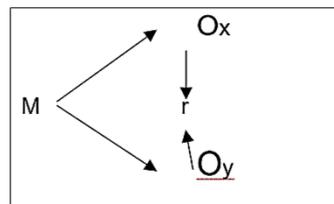
- **Z** = Nivel de confianza (95% o 99%)
- **P** = .5
- **C** = Margen de error (.04 = ±4)

3.4. Nivel y tipo de estudio

Nuestra investigación según Sampieri (2017) es de un nivel básico, el nivel de investigación comprende el de descriptivo correlacional, pues permitirá conocer el grado de nexo que existe entre dos o más variables en una situación determinada.

3.5. Diseño de Investigación

El trabajo se ajusta al diseño no experimental, según Álvarez (2020) ya que no existe manipulación ni intervención de las variables por el investigador y presenta la siguiente estructura.



Donde:

M: Muestra de estudio 41 estudiantes

Ox: Observación de la variable clima organizacional

Oy: Observación del desempeño laboral

R: Relación de ambas variables

3.6. Métodos y técnicas e instrumentos

3.6.1. Métodos

Para el presente trabajo de investigación, se utilizó el método hipotético deductivo, donde el investigador, toma como referencias las observaciones del fenómeno, con el propósito de formular hipótesis que luego serán contrastados y posteriormente se abordará a conclusiones, que en su inicio pueden ser generales y que de acuerdo con su aplicación se convertirán en específicos. Méndez (2011), señala que la información tabulada ha de someterse a estrategias matemáticas con carácter estadístico y que la información tabulada debe someterse a técnicas matemáticas de carácter estadístico, definiendo así los parámetros a analizar.

3.6.2. Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta pues nos permitió recolectar datos a través de preguntas formuladas a las socias del comedor socias del comedor popular “Los Ángeles” que conforman la muestra la unidad de análisis del estudio de investigación. Según Rodríguez (2008) las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas. Es indudable al hacer este trabajo de investigación necesita de una selección del tema en estudio, luego necesariamente el buen planteamiento y el método empleado y finalmente la técnica requerida por el investigador.

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento

3.7.1. Validación

Se ha considerado instrumentos de otros trabajos validados que tienen similares perspectivas de trabajo y que tomamos como referencia.

3.7.2. Confiabilidad

La determinación de la confiabilidad de nuestros instrumentos fue establecida por el coeficiente de Alfa de Cron Bach, lo que se presenta a continuación.

Tabla 2 Alfa de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach N° de elementos

0 ,814 20

3.8. Procedimiento

Son cuadros estadísticos en la que se muestran los resultados del presente trabajo Según Sampieri (2018) en su libro “El análisis de los datos”, el análisis cumple la finalidad de darle un nivel de prestancia para encontrar los resultados previo estudio. Esta presentación se realizó por medio de gráficos por medio de la aplicación de SPSS, dando resultaos en números cuantificables y porcentajes procediendo de las variables y sus dimensiones.

3.9. Tabulación y análisis de datos

La comparación de medias para encontrar los resultados de la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de las socias del comedor popular los ángeles Huánuco - 2020 se comprueba si existe una relación entre las variables mediante la prueba de t-Sttuden para la muestra indicada.

3.10. Consideraciones éticas

El trabajo de investigación que se presenta a continuación, de acuerdo con su carácter científico busca la verdad en sus explicaciones, además de sus interpretaciones los resultados y en la divulgación de sus hallazgos, todo esto enmarcados en el reglamento de grados y títulos de la universidad nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, pero sobre todo guarda el respeto a la normatividad vigente y es un trabajo de mucha originalidad en las opiniones dadas.

CAPITULO IV

RESULTADOS

Considerando que las pruebas aplicadas buscan medir el nivel de conocimiento de la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco -2020, es preciso detallar que implica ubicarse en cada una de las escalas presentadas en las tablas presentadas a continuación.

4.1. Análisis Descriptivo

Variable: Clima organizacional

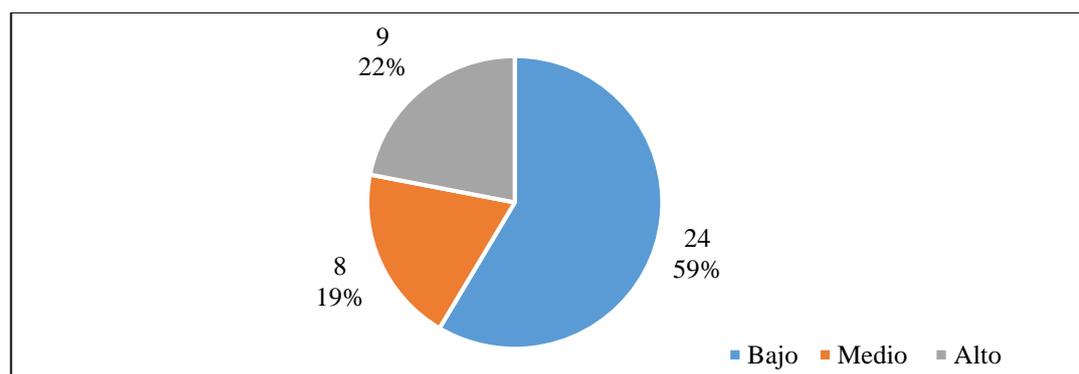
Tabla 1

Distribución de la muestra, según nivel asignado a la dimensión Relaciones interpersonales

| Nivel | f_i | F_i | h_i | H_i |
|--------------|-------|-------|-------|-------|
| Bajo | 24 | 24 | 0.59 | 0.59 |
| Medio | 8 | 32 | 0.19 | 0.78 |
| Alto | 9 | 41 | 0.22 | 1.00 |
| Total | 41 | | 1.00 | |

Figura 1

Distribución de la muestra, según nivel asignado a la dimensión Relaciones interpersonales



Elaboración propia 2022.

INTERPRETACIÓN

En la tabla se puede observar que las relaciones interpersonales en los encuestados el 19% tiene un conocimiento medio, asimismo en relación con la variable clima organizacional, el 59 % percibe el nivel bajo o de desconocimiento y el 22 % perciben a la dimensión relaciones laborales como conocimiento de nivel alto.

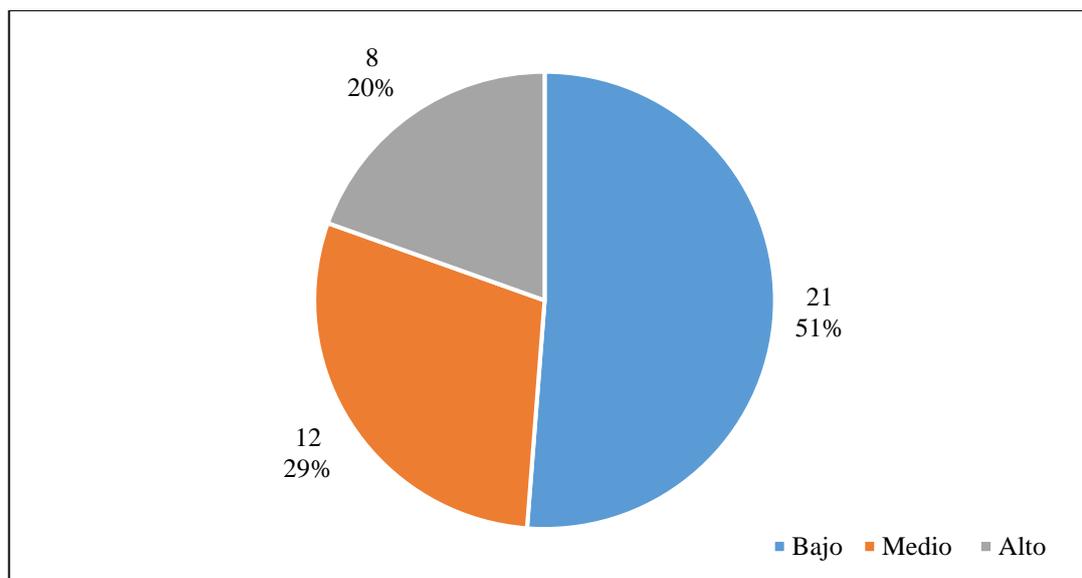
Tabla 2

Distribución de la muestra, según nivel asignado a la dimensión Condiciones de trabajo

| Nivel | f_i | F_i | h_i | H_i |
|--------------|-------|-------|-------|-------|
| Bajo | 21 | 21 | 0.51 | 0.51 |
| Medio | 12 | 33 | 0.29 | 0.80 |
| Alto | 8 | 41 | 0.20 | 1.00 |
| Total | 41 | | 1.00 | |

Figura 2

Distribución de la muestra, según nivel asignado a la dimensión Condiciones de trabajo



Elaboración propia 2022.

INTERPRETACIÓN

En la tabla se observa con relación a las condiciones de trabajo, que el 29 % tiene un conocimiento de nivel medio, asimismo el 51% tiene un conocimiento de nivel bajo y el 20% un conocimiento de nivel alto, la mayoría altamente significativa de la muestra, perciben a la dimensión condiciones de trabajo, entre los niveles medio y bajo.

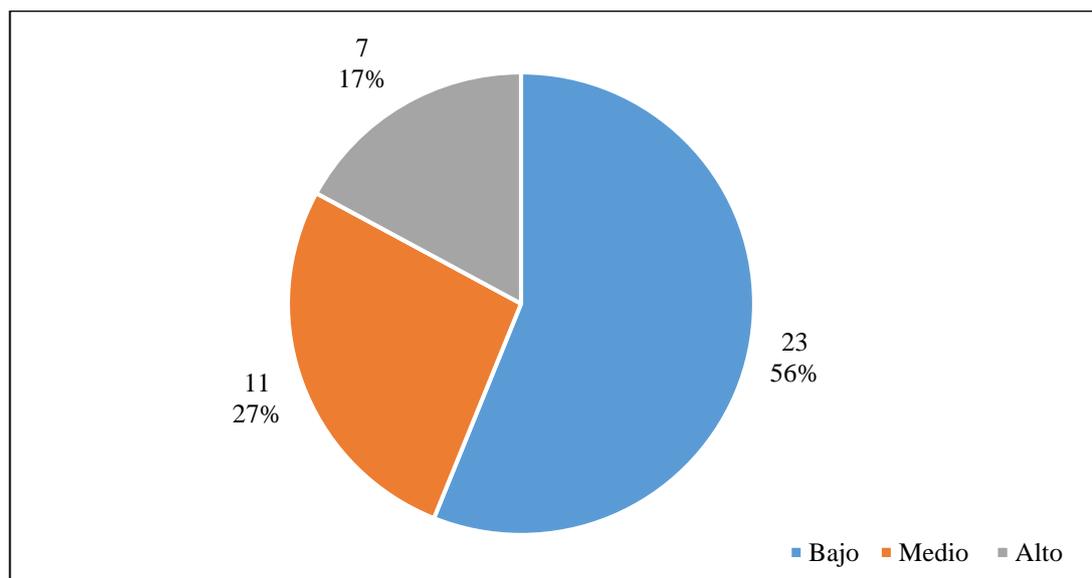
Tabla 3

Distribución de la muestra, según nivel asignado a la variable clima organizacional

| Nivel | f_i | F_i | h_i | H_i |
|--------------|-------|-------|-------|-------|
| Bajo | 23 | 23 | 0.56 | 0.56 |
| Medio | 11 | 34 | 0.27 | 0.83 |
| Alto | 7 | 41 | 0.17 | 1.00 |
| Total | 41 | | 1.00 | |

Figura 3

Distribución de la muestra, según nivel asignado a la variable clima organizacional



Elaboración propia 2022.

INTERPRETACIÓN

En la tabla se observan con relación al Clima Organizacional que el 56% tiene un nivel bajo de conocimiento en relación al clima organizacional, el 27% se percibe que tiene un nivel medio y el 17% un nivel alto, lo cual significa que la mayoría de los encuestados se encuentran en un nivel medio y bajo sobre si conocen o no en relación al clima organizacional

Variable: Desempeño laboral

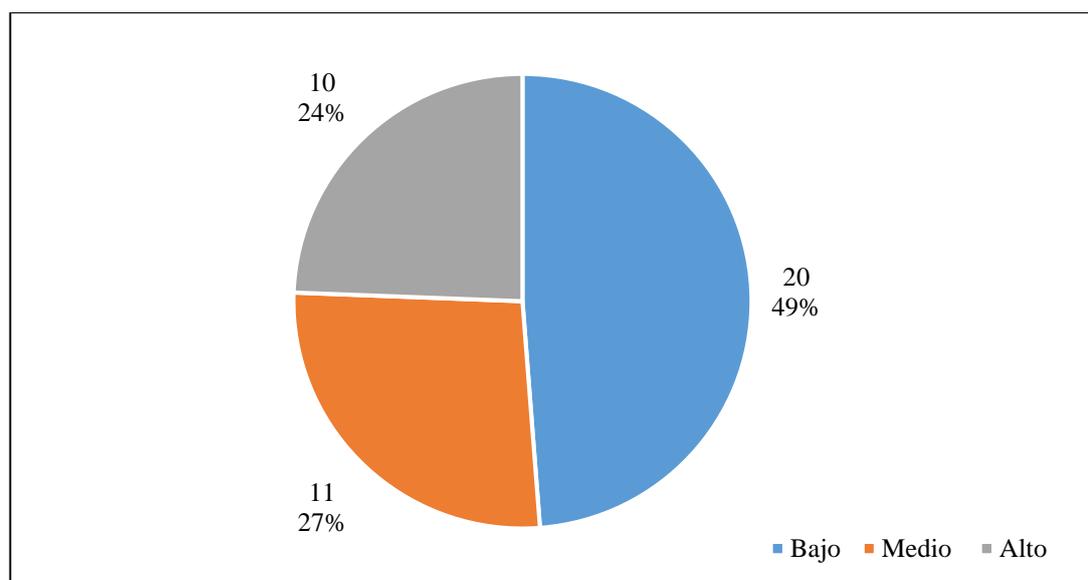
Tabla 4

Distribución de la muestra, según nivel asignado a la dimensión Calidad de trabajo

| Nivel | f_i | F_i | h_i | H_i |
|--------------|-------|-------|-------|-------|
| Bajo | 20 | 20 | 0.49 | 0.49 |
| Medio | 11 | 31 | 0.27 | 0.76 |
| Alto | 10 | 41 | 0.24 | 1.00 |
| Total | 41 | | 1.00 | |

Figura 4

Distribución de la muestra, según nivel asignado a la dimensión Calidad de trabajo.



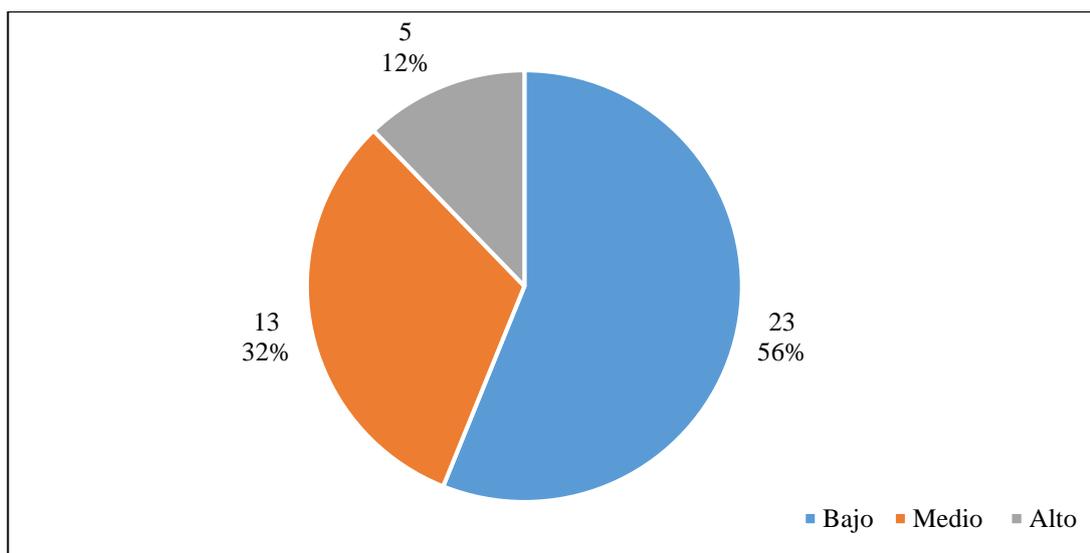
Elaboración propia 2022.

INTERPRETACIÓN

En la tabla se observa con relación a la pregunta Calidad de Trabajo que, el 49% de la muestra tiene un nivel bajo, asimismo el 27% tiene un nivel medio y el 24% un nivel alto, lo cual demuestra que la mayoría de los encuestados luego de las preguntas sostenidas se encuentran en una condición medio y bajo sobre el conocimiento de la calidad de trabajo.

Tabla 5*Distribución de la muestra, según nivel asignado a la dimensión Responsabilidad*

| Nivel | f_i | F_i | h_i | H_i |
|--------------|-------|-------|-------|-------|
| Bajo | 23 | 23 | 0.56 | 0.56 |
| Medio | 13 | 36 | 0.32 | 0.88 |
| Alto | 5 | 41 | 0.12 | 1.00 |
| Total | 41 | | 1.00 | |

Figura 5*Distribución de la muestra, según nivel asignado a la dimensión Responsabilidad*

Elaboración propia 2022.

INTERPRETACIÓN

En la tabla se observa con relación a la dimensión de Responsabilidad, que el 56 % se encuentra en un nivel bajo de conocimiento sobre lo mencionado líneas arriba, el 32% en el nivel medio y el 12% se encuentra en un nivel alto, esto demuestra que la mayoría de los encuestados desconocen que tan importante es la responsabilidad en el trabajo para cumplir de esta forma con la variable del desempeño laboral.

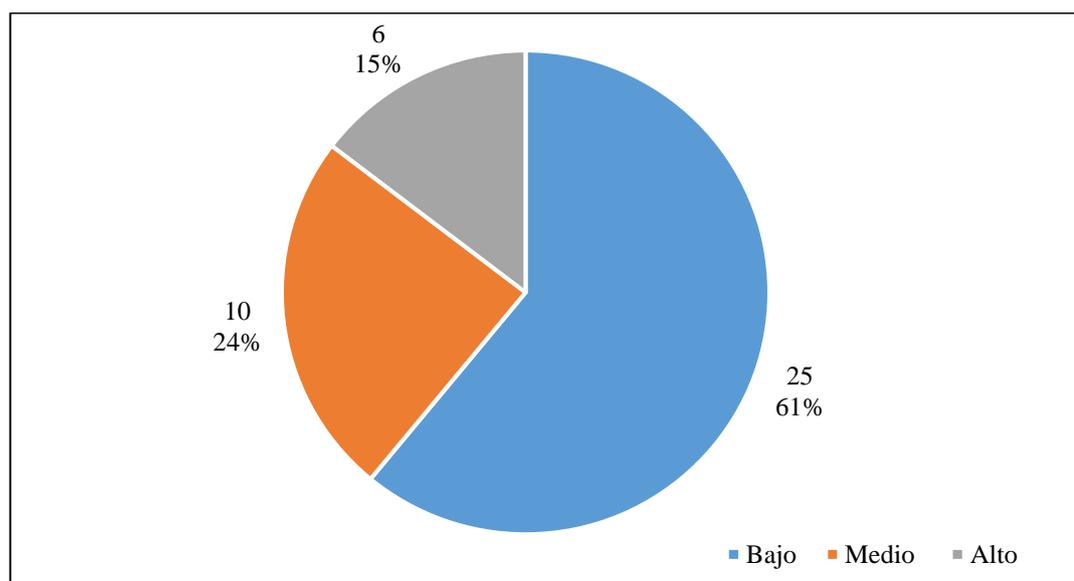
Tabla 6

Distribución de la muestra, según nivel asignado a la variable Desempeño laboral

| Nivel | f_i | F_i | h_i | H_i |
|--------------|-------|-------|-------|-------|
| Bajo | 25 | 25 | 0.61 | 0.61 |
| Medio | 10 | 35 | 0.24 | 0.85 |
| Alto | 6 | 41 | 0.15 | 1.00 |
| Total | 41 | | 1.00 | |

Figura 6

Distribución de la muestra, según nivel asignado a la variable Desempeño laboral



Elaboración propia 2022.

INTERPRETACIÓN

En la tabla se observa con relación a la variable Desempeño Laboral que, el 61% de la muestra tiene un conocimiento bajo con relación a lo citado, asimismo el 24% tiene un conocimiento medio y el 15% demuestra tener un conocimiento alto, esto significativa que de la muestra la mayoría tiene desconocimiento bajo y medio sobre la importancia del desempeño laboral en el trabajo.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de hipótesis

Tabla 7

Correlación entre las variables

| | Calidad de trabajo | Responsabilidad | Desempeño laboral |
|----------------------|--------------------|-----------------|-------------------|
| Clima organizacional | 0.660 | 0.655 | 0.768 |

Elaboración: propia 2022

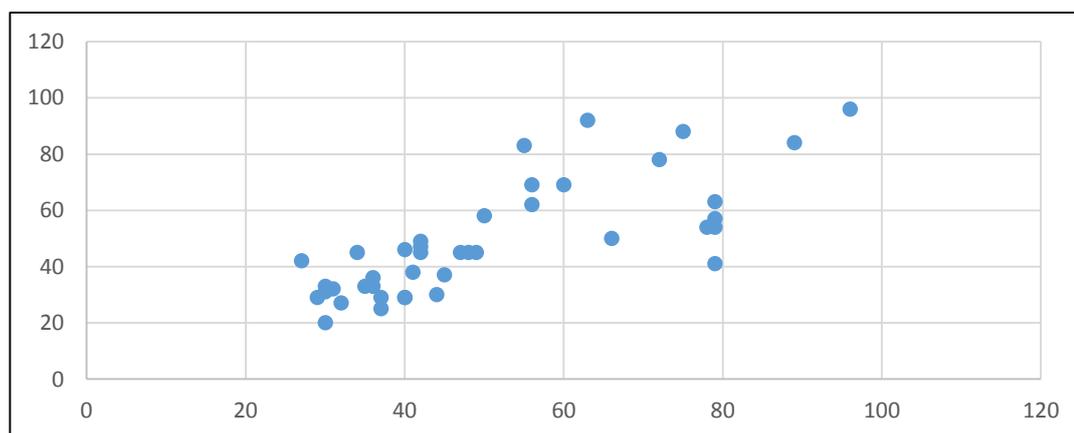
Hipótesis general

H_1 Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020.

H_0 No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020.

Figura 7

Correlación entre las variables clima organizacional y Desempeño laboral.



Elaboración propia 2022.

INTERPRETACIÓN

Como se puede apreciar en la tabla 7 y gráfico 7, al hacer la correlación entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral se obtiene un valor de 0.768 lo cual indica que hay una relación altamente positiva. Es decir, a un mejor clima organizacional, habrá un mejor desempeño laboral.

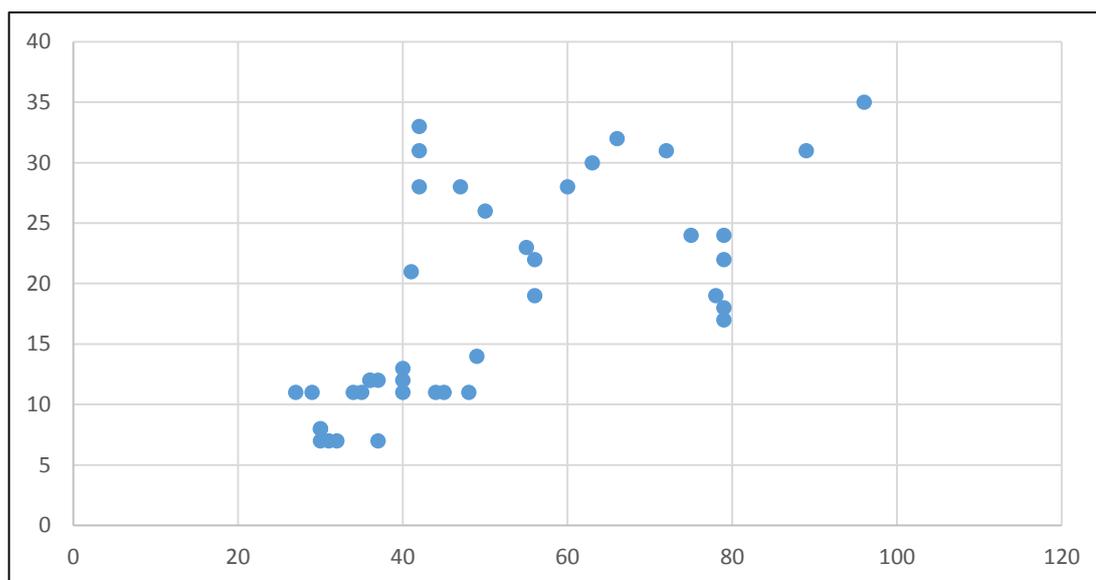
Hipótesis específicas

H_1 Existe relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de trabajo del desempeño laboral de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020.

H_0 No existe relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de trabajo del desempeño laboral de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020.

Figura 8

Correlación entre la variable Clima Organizacional y la Calidad de Trabajo.



Elaboración propia 2022.

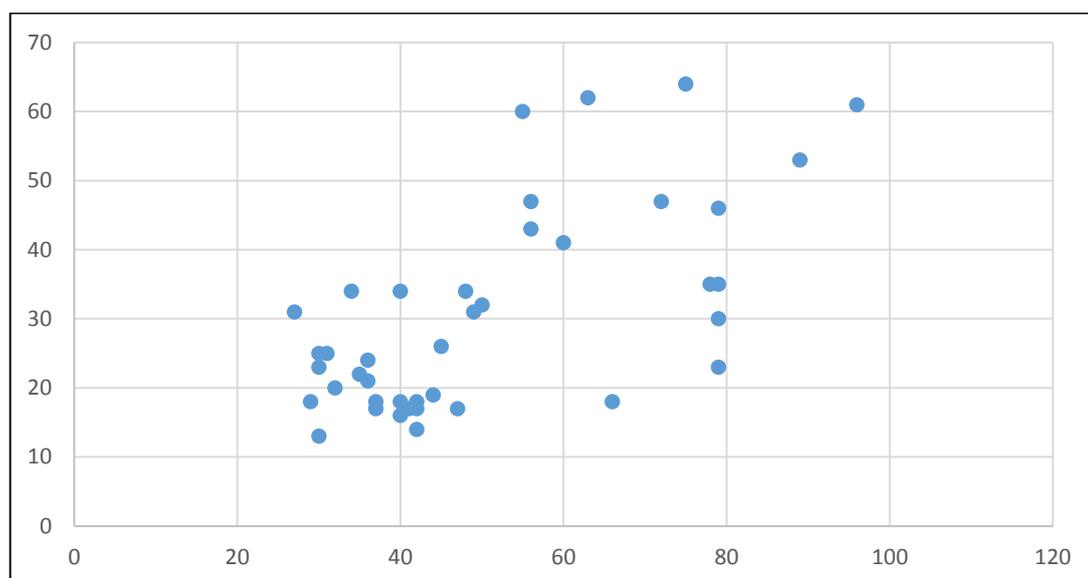
INTERPRETACIÓN

Como se puede apreciar en la tabla 7 y gráfico 8, al hacer la correlación entre la variable clima organizacional y la calidad de trabajo, dimensión del desempeño laboral, se obtiene un valor de 0.660 lo cual indica que hay una relación altamente positiva. Es decir, a un mejor clima organizacional, habrá mayor calidad de trabajo.

- H_1 Existe relación significativa entre el clima organizacional y la responsabilidad en el desempeño laboral de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020.
- H_0 No existe relación significativa entre el clima organizacional y la responsabilidad en el desempeño laboral de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020.

Figura 9

Correlación entre la variable Clima Organizacional y la Responsabilidad.



Elaboración propia 2022.

INTERPRETACIÓN

Como se puede apreciar en la tabla 7 y gráfico 9, al hacer la correlación entre la variable clima organizacional y la Responsabilidad, dimensión del desempeño laboral, se obtiene un valor de 0.655 lo cual indica que hay una relación altamente positiva. Es decir, a un mejor clima organizacional, habrá mayor responsabilidad.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1. En relación con los estudios antecedentes:

Concedimos con los resultados encontrados en la Tesis: “INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA ASOCIACIÓN CIVIL FONDO SOCIAL ALTO CHICAMA-TRUJILLO 2015”, Trujillo (2015); presentado por Lurika Estephanie Julca Flores.

Como conclusiones generales tenemos:

Concluye que en la Asociación el 51% de los colaboradores, califican como deficientes en el ambiente y que afecta su rendimiento laboral en esta organización, en relación a tener deficiente calidad de comunicación entre los compañeros de trabajo.

5.2. En relación con los estadísticos

La mayoría de los resultados encontrados sustentan que la relación es altamente significativa de la muestra de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020, que percibe la variable clima organizacional en todas sus dimensiones. Lo que se puntualiza que si existe relación significativa entre el clima organizacional en sus dimensiones del desempeño laboral del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020.

5.3. En relación con la contrastación de hipótesis

H_1 Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020.

H_0 No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020.

H_1 Existe relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de trabajo del desempeño laboral de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020.

- H_0 No existe relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de trabajo del desempeño laboral de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020.
- H_1 Existe relación significativa entre el clima organizacional y la responsabilidad en el desempeño laboral de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020.
- H_0 No existe relación significativa entre el clima organizacional y la responsabilidad en el desempeño laboral de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020.

CONCLUSIONES

Se evidenció que la relación interpersonal se ve limitada entre las integrantes del comedor popular “Los Ángeles” por la falta de trabajo en equipo, no existe una buena comunicación y esto conlleva a que no haya un buen clima organizacional.

Se comprobó, que más del 50% de los integrantes señalan que no cuentan con las condiciones de trabajo adecuado para un buen desempeño laboral, que tienen restricciones como la falta agua, los utensilios y de un local propio.

Se confirmó que la mayoría de los encuestados carecen de conocimiento respecto al clima organizacional por lo que como consecuencia tienen un desempeño laboral con deficiencias y divisionismo entre ellas.

Por lo que se concluye que el clima organizacional si va a influir altamente en el desempeño laboral de las socias que atienden a la población del comedor del asentamiento Humano Aparicio Pomares, comité 17 en el distrito y provincia de Huánuco

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

Se sugiere como parte de nuestro trabajo realizar talleres motivacionales y de sensibilización con la finalidad de promocionar el clima organizacional, en las organizaciones que atienden a la población más necesitada de nuestra región y del país, ya que es una actividad muy importante donde se atiende a la población de pobreza extrema y que muchas veces no tiene otros espacios para poder alimentarse

Se sugiere ejecutar talleres para propiciar estrategias del clima organizacional y calidad de trabajo con las socias del comedor popular de los Ángeles de Huánuco 2020, ya que existe muchas personas generosas que en su propósito de atender a otras desconocen cómo debe ser el trato y la atención para mejorar las condiciones de una institución y/o organización.

Ejecutar monitoreo de estrategias de clima organizacionales que busquen mejorar la responsabilidad del comedor los Ángeles Huánuco 2020 y otra organización de similar trabajo en otras instituciones que brindan este tipo de servicios.

Motivar e incentivar a las socias del comedor popular de los Ángeles para mejorar el clima organizacional en la calidad del trabajo.

Después de evaluar tomar los resultados del estudio, para tomar decisiones sobre el problema de clima organizacional y la calidad de trabajo en el comedor los Ángeles Huánuco 2020.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alvarez. (2005). Satisfacción Laboral su Medición y Evaluación. *Organizacion de empresas*, 10.
- Alves, J. (2000). *Liderazgo y Clima Organizacional*.
- Asencio. (s.f.). Clima Organizacional y Desempeño Docente en el Instituto Superior Tecnologicvo "Simon Bolivar del Callao". *Tesis*. nstituto Superior Tecnologicvo "Simon Bolivar del Callao", Lima- Perú.
- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., Martín Rodrigo, M. J., & Nuñez Partido, A. (2011). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral*. Marancay, Venezuela.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México.
- Fernando, Á. T. (1998). Predicción del compromiso del personal a partir del clima organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.
- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: una aproximación conceptual.
- Stringer, L. y. (s.f.). Una herramienta para medir clima organizacional.
- Uribe Pardo, J. F. (2015). *Clima y Ambiente Organizacional*. México: Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V.
- Vergara Venegas, S. (2015). *Construir inteligencia colectiva en la organización*. Chile: Editorial Ediciones UC.

ANEXOS

ANEXO 1
Matriz de consistencia

**FLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS SOCIAS DEL COMEDOR POPULAR
LOS ANGELES HUÁNUCO 2020**

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPOTESIS | VARIABLE | METODOLOGÍA |
|---|---|--|--|--|
| <p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020?</p> <p>Problema Específico</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la calidad de trabajo de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la responsabilidad de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020?</p> | <p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe el clima organizacional y el desempeño laboral de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación que existe el clima organizacional y calidad de trabajo de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020</p> <p>Determinar la relación que existe el clima organizacional y la responsabilidad de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020</p> | <p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y calidad de trabajo de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y la responsabilidad de las socias del comedor popular los Ángeles Huánuco 2020</p> | <p>V. Dependiente</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>-Relaciones interpersonales</p> <p>Condiciones del trabajo</p> <p>V. Independiente</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>- Calidad de trabajo</p> <p>- Responsabilidad</p> | <p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental</p> <p>Población</p> <p>La población está conformada por 45 socias del comedor popular “Los Ángeles” del Asentamiento Humano Aparicio Pomares- Huánuco.</p> <p>Muestra</p> <p>La investigación presenta una muestra conformada por 41 socias del comedor popular “Los Ángeles” del Asentamiento Humano Aparicio Pomares- Huánuco</p> <p>Unidad de análisis</p> <p>Beneficiarias</p> |

ANEXO 2
INSTRUMENTOS



Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela Profesional de Comunicación Social
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CUESTIONARIO N° 01

Proyecto de tesis, que busca medir la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de las socias del Comedor Popular los Ángeles Huánuco - 2020

Apellidos y nombres del Encuestador: Anilda Chávez Bravo

Escuela Profesional de Comunicación Social

Fecha.....

INSTRUCCIONES: en el presente cuestionario, se aprecia 20 preguntas, que requieren ser contestadas con veracidad y sobre todo con mucha responsabilidad. Lee detenidamente y marca con una x la respuesta que consideres correcta. Asimismo, se le informa que este cuestionario es totalmente anónimo.

OBJETIVO: Lo que se pretende con el presente cuestionario es determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de las socias del Comedor Popular Los Ángeles Huánuco – 2020

Cuestionario del Clima Organizacional

Estimada socia:

El presente cuestionario es anónimo y forma parte de un estudio. Tiene por finalidad el rebabar información sobre el clima organizacional. Por favor, responde con sinceridad.

Instrucciones:

Las preguntas de este cuestionario presentan cinco alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

| Escala de Likert | | | | |
|------------------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | Items | Escala de Likert | | | | |
|--|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión 1: Relaciones interpersonales | | | | | | |
| 1 | El personal tiene buenas relaciones entre ellos. | | | | | |
| 2 | El personal trabaja en equipo. | | | | | |
| 3 | Se mantienen relaciones interpersonales adecuadas entre los miembros que trabajan en el comedor. | | | | | |
| 4 | Se mantienen relaciones interpersonales adecuadas con los comensales. | | | | | |
| 5 | Se mantienen relaciones interpersonales adecuadas entre los comensales. | | | | | |
| 6 | Se mantiene la confianza entre los miembros que trabajan en el comedor. | | | | | |
| 7 | En el comedor se fomenta la cooperación diaria. | | | | | |
| 8 | En el comedor se practica la solidaridad. | | | | | |
| 9 | En el comedor se practica el respeto. | | | | | |
| 10 | Las decisiones se toman por consenso. | | | | | |

| | Dimensión 2: Condiciones de trabajo | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 11 | El personal del comedor tiene suministro de recursos y alimentos para desempeñar bien su trabajo. | | | | | |
| 12 | Los comensales se encuentran satisfechos con la jornada de atención y los horarios asignados. | | | | | |
| 13 | El personal que trabaja en el comedor encuentra lugares para su descanso. | | | | | |
| 14 | El personal se siente satisfecho con la labor que cumple. | | | | | |
| 15 | El personal tiene un tiempo y espacio para almorzar. | | | | | |
| 16 | El personal encuentra las condiciones necesarias (espacios, distribución, aseo, iluminación, ventilación, higiene y seguridad) en el comedor. | | | | | |
| 17 | El personal considera que hay una distribución de las responsabilidades y que no se genera sobrecarga laboral. | | | | | |
| 18 | En el comedor se practica el reconocimiento al mérito. | | | | | |
| 19 | En el comedor se aceptan las decisiones mayoritarias. | | | | | |
| 20 | En el comedor se toman acuerdos luego de los debates. | | | | | |

CUESTIONARIO N° 02

Proyecto de tesis, que busca medir la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de las socias del Comedor Popular los Ángeles Huánuco - 2020

Apellidos y nombres del Encuestador: Anilda Chávez Bravo

Escuela Profesional de Comunicación Social

Fecha.....

INSTRUCCIONES: en el presente cuestionario, se aprecia 20 preguntas, que requieren ser contestadas con veracidad y sobre todo con mucha responsabilidad. Lee detenidamente y marca con una x la respuesta que consideres correcta. Asimismo, se le informa que este cuestionario es totalmente anónimo.

OBJETIVO: Lo que se pretende con el presente cuestionario es determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de las socias del Comedor Popular Los Ángeles Huánuco – 2020

Cuestionario del Clima Organizacional**Estimada socia:**

El presente cuestionario es anónimo y forma parte de un estudio. Tiene por finalidad el rebabar información sobre el clima organizacional. Por favor, responde con sinceridad.

Instrucciones:

Las preguntas de este cuestionario presentan cinco alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

| Escala de Likert | | | | |
|------------------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Cuestionario sobre Desempeño laboral

Estimada socia:

El presente cuestionario es anónimo y forma parte de un estudio. Tiene por finalidad el recabar información sobre la calidad del servicio. Por favor, responde con sinceridad.

Instrucciones:

Las preguntas de este cuestionario presentan cinco alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

| N° | Ítems | Escala de Likert | | | | |
|----|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Dimensión 1: Calidad de trabajo | | | | | |
| 1 | El comedor posee adecuadas instalaciones y equipamientos (Infraestructura, espacios, equipos, instalaciones, cocinas, refrigeradores, menajes y cubiertos, mesas y sillas, baños). | | | | | |
| 2 | La infraestructura del comedor es suficiente para desarrollar y lograr un ambiente de entorno agradable. | | | | | |
| 3 | Las instalaciones físicas del comedor son cómodas, limpias, agradables y | | | | | |
| 4 | Los sitios donde se hacen colas y almuerzan los comensales son atractivos y ayudan a crear un ambiente acogedor y adecuado. | | | | | |
| 5 | La presentación personal de los trabajadores del comedor es higiénica bien vestidos, limpio y aseados. | | | | | |
| 6 | El personal está bien vestido y refleja una apariencia pulcra. | | | | | |
| 7 | La apariencia de las instalaciones físicas del comedor está en armonía con el tipo de servicio que presta. | | | | | |

| | Dimensión 2; Responsabilidad | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 8 | El servicio del comedor se lleva a cabo durante el año. | | | | | |
| 9 | Los servicios complementarios del comedor se prestan según lo programado. | | | | | |
| 10 | Cuando usted tiene problemas de tipo laboral siente que los miembros del comedor son comprensivos. | | | | | |
| 11 | El servicio que brinda el comedor es adecuado. | | | | | |
| 12 | Los horarios de atención del comedor son de lo más recomendados | | | | | |
| 13 | El personal del comedor cumple los horarios de atención según el horario previamente establecido | | | | | |
| 14 | El comedor atiende a todos los comensales. | | | | | |
| 15 | El comedor brinda servicios adicionales. | | | | | |
| 16 | El comedor cumple con poner a disposición de los comensales la información respectiva sobre el menú diario. | | | | | |
| 17 | Los trabajadores del comedor resuelven las inquietudes de los comensales | | | | | |
| 18 | El personal del comedor está siempre dispuesto a ayudar a los comensales. | | | | | |
| 19 | Los comensales están dispuestos a ayudar a los otros comensales. | | | | | |
| 20 | Los trabajadores del comedor poseen los suficientes conocimientos para dar respuesta a las inquietudes de los comensales. | | | | | |

| CRITERIOS | INDICADORES | INACEPTABLE | | | | | | MÍNIMAMENTE ACEPTABLE | | | ACEPTABLE | | | |
|---------------------|---|-------------|----|----|----|----|----|-----------------------|----|----|-----------|----|----|-----|
| | | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 1.- CLARIDAD | El servicio del comedor se lleva a cabo durante el año. | | | | | | | | | | | | X | |
| 2.- OBJETIVIDAD | Los servicios complementarios del comedor se prestan según lo programado. | | | | | | | | | | | | X | |
| 3.- ACTUALIDAD | Cuando usted tiene problemas de tipo laboral siente que los miembros del comedor son comprensivos. | | | | | | | | | | | | X | |
| 4.- ORGANIZACIÓN | El servicio que brinda el comedor es adecuado. | | | | | | | | | | | | X | |
| 5.- SUFICIENCIA | Los horarios de atención del comedor son de lo más recomendados | | | | | | | | | | | | | X |
| 6.- INTENCIONALIDAD | El personal del comedor cumple los horarios de atención según el horario previamente establecido | | | | | | | | | | | | X | |
| 7.- CONSISTENCIA | El comedor atiende a todos los comensales. | | | | | | | | | | | | X | |
| 8.- COHERENCIA | El comedor brinda servicios adicionales. | | | | | | | | | | | | X | |
| 9.- METODOLOGÍA | El comedor cumple con poner a disposición de los comensales la información respectiva sobre el menú diario. | | | | | | | | | | | | X | |
| 10.- PERTINENCIA | Los trabajadores del comedor resuelven las inquietudes de los comensales | | | | | | | | | | | | | X |

I. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación: SI (X) NO ()

II. **PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45%**

Fecha: 24 de noviembre de 2022 Firma y sello del experto informante:

DNI N° 43503859

| CRITERIOS | INDICADORES | INACEPTABLE | | | | | | MÍNIMAMENTE ACEPTABLE | | | ACEPTABLE | | | |
|---------------------|---|-------------|----|----|----|----|----|-----------------------|----|----|-----------|----|----|-----|
| | | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 1.- CLARIDAD | El servicio del comedor se lleva a cabo durante el año. | | | | | | | | | | | | X | |
| 2.- OBJETIVIDAD | Los servicios complementarios del comedor se prestan según lo programado. | | | | | | | | | | | | X | |
| 3.- ACTUALIDAD | Cuando usted tiene problemas de tipo laboral siente que los miembros del comedor son comprensivos. | | | | | | | | | | | | X | |
| 4.- ORGANIZACIÓN | El servicio que brinda el comedor es adecuado. | | | | | | | | | | | | X | |
| 5.- SUFICIENCIA | Los horarios de atención del comedor son de lo más recomendados | | | | | | | | | | | | X | |
| 6.- INTENCIONALIDAD | El personal del comedor cumple los horarios de atención según el horario previamente establecido | | | | | | | | | | | | X | |
| 7.- CONSISTENCIA | El comedor atiende a todos los comensales. | | | | | | | | | | | | | X |
| 8.- COHERENCIA | El comedor brinda servicios adicionales. | | | | | | | | | | | | | X |
| 9.- METODOLOGÍA | El comedor cumple con poner a disposición de los comensales la información respectiva sobre el menú diario. | | | | | | | | | | | | X | |
| 10.- PERTINENCIA | Los trabajadores del comedor resuelven las inquietudes de los comensales | | | | | | | | | | | | X | |

I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación: SI (x) NO ()

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%



Fecha: 20 de noviembre de 2022 Firma y sello del experto informante:

DNI N° 29270271

| CRITERIOS | INDICADORES | INACEPTABLE | | | | | | MÍNIMAMENTE ACEPTABLE | | | ACEPTABLE | | | |
|---------------------|---|-------------|----|----|----|----|----|-----------------------|----|----|-----------|----|----|-----|
| | | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 1.- CLARIDAD | El servicio del comedor se lleva a cabo durante el año. | | | | | | | | | | | | X | |
| 2.- OBJETIVIDAD | Los servicios complementarios del comedor se prestan según lo programado. | | | | | | | | | | | | X | |
| 3.- ACTUALIDAD | Cuando usted tiene problemas de tipo laboral siente que los miembros del comedor son comprensivos. | | | | | | | | | | | | X | |
| 4.- ORGANIZACIÓN | El servicio que brinda el comedor es adecuado. | | | | | | | | | | | | X | |
| 5.- SUFICIENCIA | Los horarios de atención del comedor son de lo más recomendados | | | | | | | | | | | | X | |
| 6.- INTENCIONALIDAD | El personal del comedor cumple los horarios de atención según el horario previamente establecido | | | | | | | | | | | | | X |
| 7.- CONSISTENCIA | El comedor atiende a todos los comensales. | | | | | | | | | | | | | X |
| 8.- COHERENCIA | El comedor brinda servicios adicionales. | | | | | | | | | | | | X | |
| 9.- METODOLOGÍA | El comedor cumple con poner a disposición de los comensales la información respectiva sobre el menú diario. | | | | | | | | | | | | X | |
| 10.- PERTINENCIA | Los trabajadores del comedor resuelven las inquietudes de los comensales | | | | | | | | | | | | X | |

I. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación: SI (X) NO ()

II. **PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98%**

Fecha: 18 de noviembre de 2022 Firma y sello del experto informante:

DNI N° 09458241

ANEXO 4

VISTA FOTOGRÁFICA



Foto 1: Coordinando con las madres de familia del comedor “Los Ángeles”.



Foto 2: Aplicando el cuestionario a las madres de familia del comedor popular “los Ángeles”



Foto 3: Aplicando el cuestionario a las madres de familia del comedor popular “los Ángeles”



Foto 4: Aplicando el cuestionario a las madres de familia del comedor popular “los Ángeles”



Foto 5: Asistiendo a las reuniones con las madres de familia del comedor popular “los Ángeles”, organizadas por la municipalidad provincial de Huánuco



Foto 6: Asistiendo a las reuniones con las madres de familia del comedor popular “los Ángeles”, organizadas por la municipalidad provincial de Huánuco.



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, Distrito de Pillco Marca del día miércoles 01 de febrero de 2023, a horas 10.00 a.m, en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos, se reunieron de manera presencial, los miembros integrantes del Jurado examinador de la Sustentación de Tesis denominada "Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de las socias del comedor popular Los Ángeles Huánuco 2020", presentado por la bachiller en Ciencias de la Comunicación Social Anilda Chávez Bravo, aprobado con Resolución N° 297-2022-UNHEVAL-FCS-D de fecha 30 de noviembre de 2022, procediendo a dar inicio el acto de sustentación para obtener el TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (a) en Ciencias de la Comunicación Social, siendo los Miembros del Jurado Calificador los siguientes docentes:

| | |
|-------------------------------------|------------|
| Dr. Jean Paul BERROSPI NORIA | PRESIDENTE |
| Mg. Jhonel Nabor ROSALES CÓRDOVA | SECRETARIO |
| Mg. Victor Javier BERROSPI CASTILLO | VOCAL |

Que, con Resolución Virtual Resolución N.º 096-2022-UNHEVAL-FCS-D de fecha 19 de abril de 2022, se nombró como asesor de tesis al Mg. Melchor Guillermo Vicente Mallqui de la bachiller en Ciencias de la Comunicación Social, Anilda Chávez Bravo.

El acto de sustentación se dio inicio a las 10.00 a.m del día 01 d febrero del dos mil veintitrés. Este proceso se da en base al Reglamento de Grados y Títulos, vigente para la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

Se Concluyó dicho proceso y en base al Reglamento de Grados y Títulos, de la Bachiller en Ciencias de la Comunicación Social, Anilda Chávez Bravo obtuvo el siguiente calificativo:

APROBADO (S) CON EL CALIFICATIVO:

BUENO

DESAPROBADO (S) CON EL CALIFICATIVO:

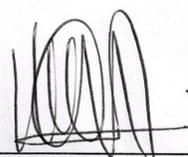
El (las, os) Bachilleres (es) en Ciencias de la Comunicación Social Anilda Chávez Bravo, obtuvo el resultado cualitativo siguiente:

14 (CATORCE)

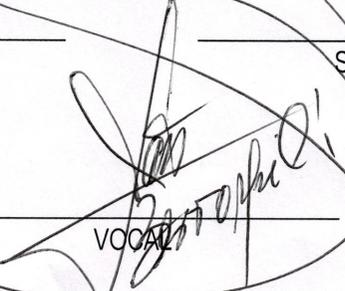
Se dio por concluido el acto de sustentación a horas: 12:00 a.m. en fe de lo cual firmamos.



PRESIDENTE



SECRETARIO (A)



VOCAL



**UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN"- HUÁNUCO
UNIDAD DE INVESTIGACION
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**



CONSTANCIA N° 004-2023-UNHEVAL-FCS-UI

CONSTANCIA DE CONTROL ANTIPLAGIO

LA DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Hace constar que la tesis denominada: Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de las Socias del Comedor Popular los Ángeles Huánuco 2020, presentado por la bachiller: Anilda Chávez Bravo, ha pasado el control Turnitin con un resultado de 23 % de similitud, que es inferior al límite de similitud aprobado por la UNHEVAL en el último Reglamento de Grados y Títulos; aprobado con Resolución del Consejo Universitario N° 3412-2022-UNHEVAL, el 24 de octubre del 2022, por lo que se declara APTA.

Cayhuayna, 10 de enero de 2023

Mg. Melchor Guillermo Vicente Mallqui
Director de la Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias Sociales

NOMBRE DEL TRABAJO

**INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACION
AL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS
SOCIAS DEL COMEDOR POPULAR LOS
ÁN**

AUTOR

Anilda Chávez Bravo

RECUENTO DE PALABRAS

11774 Words

RECUENTO DE CARACTERES

64697 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

73 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

373.1KB

FECHA DE ENTREGA

Jan 10, 2023 1:51 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jan 10, 2023 1:52 PM GMT-5

● 23% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 22% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

| | | | | | | | | |
|-----------------|---|-----------------------------|--|------------------|----------|--|-----------|--|
| Pregrado | X | Segunda Especialidad | | Posgrado: | Maestría | | DOCTORADO | |
|-----------------|---|-----------------------------|--|------------------|----------|--|-----------|--|

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

| | |
|----------------------------|--|
| Facultad | FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES |
| Escuela Profesional | CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN SOCIAL |
| Carrera Profesional | CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN SOCIAL |
| Grado que otorga | |
| Título que otorga | LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN SOCIAL |

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

| | |
|----------------------------|--|
| Facultad | |
| Nombre del programa | |
| Título que Otorga | |

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

| | |
|---------------------------------------|--|
| Nombre del Programa de estudio | |
| Grado que otorga | |

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

| | | | | | | | | |
|-----------------------------|---------------------|---|-----------|--|------|----------------------------|-------------------------|-----------|
| Apellidos y Nombres: | CHÁVEZ BRAVO ANILDA | | | | | | | |
| Tipo de Documento: | DNI | X | Pasaporte | | C.E. | | Nro. de Celular: | 969182252 |
| Nro. de Documento: | 44244050 | | | | | Correo Electrónico: | anichbravo@gmail.com | |

| | | | | | | | | |
|-----------------------------|-----|--|-----------|--|------|----------------------------|-------------------------|--|
| Apellidos y Nombres: | | | | | | | | |
| Tipo de Documento: | DNI | | Pasaporte | | C.E. | | Nro. de Celular: | |
| Nro. de Documento: | | | | | | Correo Electrónico: | | |

| | | | | | | | | |
|-----------------------------|-----|--|-----------|--|------|----------------------------|-------------------------|--|
| Apellidos y Nombres: | | | | | | | | |
| Tipo de Documento: | DNI | | Pasaporte | | C.E. | | Nro. de Celular: | |
| Nro. de Documento: | | | | | | Correo Electrónico: | | |

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

| | | | | | | | | |
|---|-----------------------------------|---|-----------|------------------|---------------------|--|---------------------------|----------|
| ¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda) | SI | X | NO | | | | | |
| Apellidos y Nombres: | VICENTE MALLQUI MELCHOR GUILLERMO | | | ORCID ID: | 0000-0002-8315-5563 | | | |
| Tipo de Documento: | DNI | X | Pasaporte | | C.E. | | Nro. de documento: | 22410920 |

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

| | |
|--------------------|---------------------------------|
| Presidente: | BERROSPI NORIA JEAN PAUL |
| Secretario: | ROSALES CÓRDOVA JHONEL NABOR |
| Vocal: | BERROSPI CASTILLO VICTOR JAVIER |
| Vocal: | |
| Vocal: | |
| Accesitario | |

5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

| |
|---|
| a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación) |
| "INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS SOCIAS DEL COMEDOR POPULAR LOS ÁNGELES HUÁNUCO 2020" |
| b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU) |
| TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN SOCIAL |
| c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias. |
| d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros. |
| e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional. |
| f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente. |
| g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado. |
| h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan. |

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

| | | | | |
|--|---------------------------------|-------------------------------------|---|--------------------------|
| Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación) | | | | 2023 |
| Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios) | Tesis | <input checked="" type="checkbox"/> | Tesis Formato Artículo | <input type="checkbox"/> |
| | Trabajo de Investigación | <input type="checkbox"/> | Trabajo de Suficiencia Profesional | <input type="checkbox"/> |
| | Trabajo Académico | <input type="checkbox"/> | Otros (especifique modalidad) | <input type="checkbox"/> |

| | | | |
|--|--------------------|-------------------|----------------------|
| Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras) | MOTIVACIÓN LABORAL | DESEMPEÑO LABORAL | CLIMA ORGANIZACIONAL |
|--|--------------------|-------------------|----------------------|

| | | | | |
|--|-----------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|--------------------------|
| Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda) | Acceso Abierto | <input checked="" type="checkbox"/> | Condición Cerrada (*) | <input type="checkbox"/> |
| | Con Periodo de Embargo (*) | <input type="checkbox"/> | Fecha de Fin de Embargo: | <input type="text"/> |

| | | | | |
|--|----|--------------------------|----|-------------------------------------|
| ¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda): | SI | <input type="checkbox"/> | NO | <input checked="" type="checkbox"/> |
|--|----|--------------------------|----|-------------------------------------|

| | |
|---|----------------------|
| Información de la Agencia Patrocinadora: | <input type="text"/> |
|---|----------------------|

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por 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. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

| | | | |
|-----------------------------|---------------------|---|---|
| Firma: | |  |  |
| Apellidos y Nombres: | CHAVEZ BRAVO ANILDA | | Huella Digital |
| DNI: | 44244050 | | |
| Firma: | | | |
| Apellidos y Nombres: | | | Huella Digital |
| DNI: | | | |
| Firma: | | | |
| Apellidos y Nombres: | | | Huella Digital |
| DNI: | | | |
| Fecha: 22-02-2023 | | | |

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.