



FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

TESIS

Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los
trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto
Inca – Huánuco, 2018.

PARA OBTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

AUTOR:

Veronica Margoth Briones Sheputt

ASESOR:

Dr. Jorge Luis Vargas Espinoza

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

La Calidad Educativa

Sub Línea:

Desempeño Laboral

UCAYALI – PERU

2019

JURADO EVALUADOR

Mg. Lila Ramirez Zumaeta
Presidente

Mg. Julio Donny Gómez Kuch
Secretario

Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano
Vocal

Dr. Jorge Luis Vargas Espinoza
Asesor

DEDICATORIA

A mis padres por su paciencia, comprensión y porque han sabido formarme con buenas enseñanzas y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles y apoyarme en la realización de mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por darme la vida y fortaleza para poder lograr mis objetivos.

A mi familia quienes me ayudaron a seguir adelante con este trabajo, agradezco por sus motivaciones para seguir adelante y por acompañarme incondicionalmente en los momentos buenos y malos.

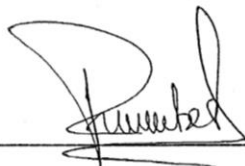
A los docentes de la Universidad Privada de Pucallpa, principalmente al Dr. Jorge Luis Vargas Espinoza, asesor del presente trabajo de investigación, por su apoyo constante e incondicional en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Constancia de Originalidad de trabajos de Investigación

Pucallpa, 19 de agosto del 2019

Yo, **NANCY PAOLA CHUMBES LICAS**, informo a la decanatura y a quien corresponda que se presentó el informe final de investigación titulado **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA 407-RED DE SALUD PUERTO INCA-HUÁNUCO, 2018"** perteneciente a la bachiller **Veronica Margoth Briones Sheputt** de la Facultad de Administración y Ciencias Contables, de la Escuela Profesional de Administración de Negocios, que tiene la aceptación de esta coordinación de investigación, que realiza la verificación de coincidencia y antiplagio, habiendo obtenido un resultado de similitud **26.0%** según el informe del Software Antiplagio Plag Scan. Así como el compromiso correspondiente del **Veronica Margoth Briones Sheputt** de mejora de la tesis si es que lo necesitara.

Por lo que se considera que la bachiller podrá continuar con el trámite de sustentación de tesis. Es todo por informar a su despacho.



Nancy Paola Chumbes Licas

Coordinadora de Investigación de la FCC y A-D

RESUMEN

La presente investigación lleva por título “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 – Red de Salud Puerto Inca - Huánuco, 2018. Tuvo por objetivo general determinar la relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 – Red de Salud Puerto Inca - Huánuco, 2018. En ese sentido se plantea como hipótesis la existencia de una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 – Red de Salud Puerto Inca - Huánuco, 2018.

El diseño de este estudio es de tipo no experimental en su modalidad transversal - correlacional. Se utilizó la técnica de encuesta, recolectando así, la información a través del instrumento del cuestionario en donde se aplicaron a los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 – Red de Salud Puerto Inca - Huánuco, 2018.

El análisis de los datos se hizo a través de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson, en el programa (SPSSv23). En la investigación se determinó que el Clima Organizacional tiene una relación directa y significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 – Red de Salud Puerto Inca - Huánuco, 2018. La intensidad de la relación hallada es de $r=0,639\%$ que tienen asociado una probabilidad $P_{valor}=0,000<0,05$ por lo que dicha relación es positiva moderada, lo que nos indicó que el Clima Organizacional contribuyó hacia una relación positiva y significativa.

Palabras clave: Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

ABSTRACT

The present research is entitled "Organizational Climate and Work Performance in the workers of Executing Unit 407 - Puerto Inca Health Network - Huánuco, 2018. Its general objective was to determine the relationship between Organizational Climate and Labor Performance in the workers of the Executing Unit 407 - Puerto Inca Health Network - Huánuco, 2018. In this sense, the hypothesis is the existence of a direct and significant relationship between the Organizational Climate and the Work Performance in the workers of the Executing Unit 407 - Port Health Network Inca - Huánuco, 2018.

The design of this study is non - experimental in its cross - correlation modality. The survey technique was used, thus collecting the information through the instrument of the questionnaire where they were applied to the workers of Executing Unit 407 - Puerto Inca Health Network - Huánuco, 2018.

The analysis of the data was done through the statistical test of Pearson's correlation coefficient, in the program (SPSSv23). In the investigation it was determined that the Organizational Climate has a direct and significant relationship with the Labor Performance in the workers of Executing Unit 407 - Puerto Inca Health Network - Huánuco, 2018. The intensity of the relationship found is $r = 0,639\%$ that have associated a probability $P_{valor} = 0,000 < 0.05$, so this relationship is positive moderate, which indicated that the Organizational Climate contributed towards a positive and significant relationship.

Keywords: Organizational Climate and Work Performance.

ÍNDICE

JURADO EVALUADOR.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema General	5
1.2.2. Problemas Específicos.....	5
1.3. Formulación de objetivos.....	5
1.3.1. Objetivo General.....	5
1.3.2. Objetivos Específicos.....	6
1.4. Justificación de la Investigación.....	6
1.4.1. Justificación Teórica.....	6
1.4.2. Justificación Práctica.....	7
1.4.3. Justificación Metodológica.....	7
1.5. Delimitación del Estudio.....	7
1.5.1. Delimitación Teórico.....	7
1.5.2. Delimitación Espacial	7
1.5.3. Delimitación Temporal	7
1.6. Viabilidad del estudio	8
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes del problema.....	9
2.1.1. A Nivel Internacional	9

2.1.2. A Nivel Nacional	14
2.1.3. A Nivel Local.....	17
2.2. Bases Teóricas.....	22
2.2.1. Clima Organizacional.....	22
2.2.1.1. Comunicación	27
2.2.1.2. Involucramiento Laboral.....	28
2.2.1.3. Supervisión	29
2.2.1.4. Motivación	29
2.2.2. Desempeño Laboral.....	30
2.2.2.1. Rendimiento	32
2.2.2.2. Condiciones de Trabajo	32
2.2.2.3. Reconocimiento personal y/o Social	33
2.2.2.4. Beneficios Económicos	34
2.3. Definición de términos básicos.....	35
2.4. Formulación de Hipótesis	37
2.4.1. Hipótesis General.....	37
2.4.2. Hipótesis Específicas	37
2.5. Variables.....	38
2.5.1. Definición conceptual de la Variable 1 y 2.....	38
2.5.3. Operacionalización de la variable	39
CAPITULO III. METODOLOGIA	41
3.1. Diseño de la Investigación.....	41
3.2. Población y Muestra.....	42
3.2.1. Población	42
3.2.2. Muestra	42
3.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	42
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento.....	43

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información.....	57
CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	58
4.1. Presentación de Resultados.....	58
4.2. Discusión	75
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	78
Conclusiones	78
Recomendaciones.....	79
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	80
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	83
Anexo 2: Instrumento de Aplicación	85

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N°01: Dimensión de la Comunicación	58
TABLA N°02: Dimensión del Involucramiento Laboral	60
TABLA N°03: Dimensión de la Supervisión	61
TABLA N°04: Dimensión de la Motivación.....	62
TABLA N°05: Variable Clima Organizacional.....	63
TABLA N°06: Dimensión del Rendimiento.....	64
TABLA N°07: Dimensión de Condiciones de Trabajo.....	65
TABLA N°08: Dimensión de Reconocimiento personal y/o Social	66
TABLA N°09: Dimensión de Beneficios Económicos	67
TABLA N°10: Variable Desempeño Laboral	68
TABLA N°11: Prueba estadística entre las variables	70
TABLA N°12: Dimensión Comunicación y la variable Desempeño Laboral.....	71
TABLA N°13: Dimensión Involucramiento Laboral y la variable Desempeño Laboral....	72
TABLA N°14: Dimensión Supervisión y la variable Desempeño Laboral.	73
TABLA N°15: Dimensión Motivación y la variable Desempeño Laboral.	74

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA N°01: Dimensión de la Comunicación	58
FIGURA N°02: Dimensión del Involucramiento Laboral	60
FIGURA N°03: Dimensión de la Supervisión	61
FIGURA N°04: Dimensión de la Motivación.....	62
FIGURA N°05: Variable Clima Organizacional	63
FIGURA N°06: Dimensión del Rendimiento.....	64
FIGURA N°07: Dimensión de Condiciones de Trabajo	65
FIGURA N°08: Dimensión de Reconocimiento personal y/o Social	66
FIGURA N°09: Dimensión de Beneficios Económicos	67
FIGURA N°10: Variable Desempeño Laboral	68

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, basado en aportes e investigaciones de la conducta organizacional.

Actualmente, para casi todas las organizaciones el Clima Organizacional es un tema de mucha importancia e interés; ya que puede ser un vínculo positivo o un impedimento en la organización y en su desempeño.

Al hablar de Clima Organizacional, estaríamos hablando al entorno y/o ambiente interno de la organización y al desempeño de todos los miembros.

Es decir, el Clima Organizacional desempeña una función importante pues nos enseña prácticas y valores. Según esta perspectiva, nos permitió formular el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 – Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018?

En tal sentido el trabajo se justificó porque se necesitó contar con la información eficaz respecto a la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 – Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018; por ello, el propósito fue determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, ya que el cumplimiento de los objetivos y las metas institucionales dependen de un eficiente desempeño de los trabajadores que laboran dentro de la institución.

En la investigación se determinó como el objetivo principal determinar la relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 – Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

Por consiguiente, la hipótesis general que se determinó fue: Existe una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 – Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

El presente proyecto de investigación que pongo a consideración está organizado en cuatro capítulos.

El capítulo I, desarrolla el problema de investigación, se describe el problema, la formulación del problema, la formulación de objetivos, la justificación de la investigación, delimitación del estudio y la viabilidad de este.

El capítulo II, comprende el marco teórico, en donde se describe a los antecedentes del problema, a nivel internacional, nacional y local. Describimos también las bases teóricas de nuestras dos variables: Clima Organizacional y Desempeño Laboral. Seguido de la definición de términos básicos, formulación de las hipótesis, la definición conceptual y operacional de las variables y culminando el capítulo con la operacionalización de las variables.

El capítulo III, Comprende la metodología de investigación, utilizando en el presente estudio: diseño, población y muestra de la investigación, técnicas e Instrumentos de recolección de datos a través de la encuesta y el cuestionario. La validez y confiabilidad del instrumento se hizo con tres profesionales expertos en el tema y confiable mediante el programa SPSS V23.

Capitulo IV, resultados obtenidos, el estudio induce a tener que evaluar y proponer acciones que conlleven a mejorar la situación en la que se encuentra. El Clima Organizacional y como incide en los trabajadores Unidad Ejecutora 407 – Red de Salud Puerto Inca – Huánuco.

Finalmente, están las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La generación de investigaciones que consideren variables como el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral toman especial relevancia, pues favorecen de forma transversal a la gestión de RR.HH. y al bienestar de las personas.

Según Rivera (citado por Montoya, 2016) “el contexto empresarial actual presenta cada vez más escenarios complejos, convirtiendo al área de recursos humanos o gestión de personas en socio estratégico y pilar fundamental para el logro de los objetivos organizacionales propuestos” (p.1).

De la Cruz y Huamán (2016) afirma: “Cuando hablamos de Clima Organizacional nos referimos al ambiente interno en que opera la organización, el cual está influido lógicamente por la calidad de sus relaciones con el contexto que envía y recibe información para la toma de decisiones” (p.14).

En tal sentido al referirnos de Clima Organizacional describimos al ambiente interno en que opera la organización, el cual está influido por la calidad de sus relaciones para la toma de decisiones.

La Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, es una Institución que lidera en su jurisdicción el desarrollo social local, basado en las coordinaciones de políticas sociales, garantizando la atención integral de la salud con calidad, inclusión e interculturalidad, con recursos que generan valor público para el cumplimiento de los lineamientos de políticas y objetivos nacionales y regionales, por lo tanto, el objetivo de la Red de Salud es brindar el bienestar a la población en general.

El Clima Organizacional cumple una función importante pues nos da a conocer prácticas y valores como la solidaridad entre colegas de trabajo, sin embargo, es importante mencionar la pésima relación entre los miembros de la Unidad Ejecutora, debido que por falta de comunicación se llegan a tomar decisiones perjudiciales para la organización. La falta de compañerismo y profesionalismo hacen nacer malas relaciones, discusiones e incluso renuncias del personal joven que labora en dicha institución. Los conocimientos adquiridos de profesionales con mucha experiencia hacia el personal joven juegan a veces un mal papel, ya que se convierte en herramienta para creerse superior ante los demás miembros de la institución.

Por otro lado, el aspecto económico; es un factor importante para un buen clima organizacional; pues funciona como una motivación para el personal, es muy conocido que aquellas personas que trabajan muy comprometidas con su organización tienen un buen ingreso económico, siendo este un gran problema en la Red de Salud Puerto Inca.

Mencionando estos conceptos me permite formular el siguiente problema:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018?

1.2.2. Problemas Específicos

a. ¿Cuál es la relación entre la Comunicación y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018?

b. ¿Cuál es la relación entre el Involucramiento Laboral y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018?

c. ¿Cuál es la relación entre la Supervisión y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018?

d. ¿Cuál es la relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Identificar la relación entre la Comunicación y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

- b. Identificar la relación entre el Involucramiento Laboral y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

- c. Identificar la relación entre la Supervisión y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

- d. Identificar la relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1. Justificación Teórica

El motivo por lo que desarrollé el estudio del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca; fue para determinar la relación que existe entre las dos variables, y así concluir cual es el correcto funcionamiento y proceso que debemos realizar para llegar a un buen desempeño laboral basado en un correcto Clima Organizacional.

En tal sentido, el trabajo se justificó por la necesidad de contar con la información valiosa respecto a la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal en la Unidad Ejecutora 407- Red de Salud Puerto Inca, por ello; el propósito fue determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional con el Desempeño Laboral, ya que el cumplimiento de los objetivos y las metas institucionales dependen de un eficiente desempeño de los trabajadores que laboran dentro de la institución.

1.4.2. Justificación Práctica

Para ello los resultados de la investigación permitieron mostrar a la población empresarial la importancia de formar un adecuado Clima Organizacional, lo cual repercute significativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores de las organizaciones habidas en nuestro país.

1.4.3. Justificación Metodológica

En esta investigación se elaboró instrumentos de investigación, el cual servirá como antecedente para futuras investigaciones.

1.5. Delimitación del Estudio

1.5.1. Delimitación Teórico

El presente trabajo de investigación comprendió del material bibliográfico abordado sobre el tema de estudio en donde la incorporación recopilada sirvió de respaldo para el proyecto de investigación, lo cual fue complementado con la información recopilada del trabajo en campo.

En esta investigación se trató las teorías y conceptos sobre Clima Organizacional con las variables: Clima Organizacional y Desempeño Laboral, teniendo como dimensiones a los siguientes: Comunicación, Involucramiento Laboral, Supervisión, Motivación, Rendimiento, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento personal y/o social y Beneficios Económicos.

1.5.2. Delimitación Espacial

La presente investigación se realizó en la Unidad Ejecutora 407- Red de Salud Puerto Inca, Provincia mismo nombre, Región Huánuco.

1.5.3. Delimitación Temporal

Esta investigación se inició en el mes de agosto 2018, iniciando con el Planteamiento del Problema y se culminó en diciembre 2018; el cual tendrá una duración de 5 meses, el mismo que se encuentra detallado conforme al cronograma de ejecución del presente fenómeno de la investigación.

1.6. Viabilidad del estudio

En la elaboración del proyecto de investigación se consideró todas las medidas establecidas por la Universidad Privada de Pucallpa. Siendo así, que la viabilidad del estudio es accesible ya que la investigadora labora en la Unidad Ejecutora 407- Red de Salud Puerto Inca, permitiendo obtener la información más rápida y veraz aplicando el instrumento de investigación; para que dicha investigación sea viable confiable y valida.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Es necesario establecer la referencia de otras investigaciones relacionados a nuestra investigación, presentadas a continuación:

2.1.1. A Nivel Internacional

Antúnez, (2015) en su trabajo de 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*, presentado ante la Universidad de Carabobo, llegó las siguientes conclusiones:

El diagnóstico de los factores que determinan actualmente el clima organizacional de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua (Objetivo 1), permitió conocer que el trabajo en equipo, la comunicación, la organización y la tecnología son los factores que influyen positivamente el ambiente en el cual los trabajadores desempeñan sus actividades cotidianas, generando efectos no solo sobre la calidad de vida laboral de las personas y su satisfacción, sino también, sobre la buena disposición del personal para alcanzar un mejor desempeño laboral y establecer relaciones interpersonales armoniosas.

Sin embargo, existen otros factores tales como: la satisfacción al cliente, el liderazgo, la motivación y los valores; que aun estando presentes y alcanzando ponderaciones superiores al 50 por ciento, deben ser considerados como elementos de riesgo capaces de generar un detrimento en el conjunto de propiedades inherentes a la atmosfera laboral y, por consiguiente, al rendimiento de las personas durante la jornada de trabajo. Motivo por el cual, requieren ser mejorados para lograr que las percepciones compartidas por los colaboradores con respecto a su entorno laboral sean válidas para guiar favorablemente sus comportamientos hacia la eficaz y eficiente ejecución de la faena.

Por otra parte, la determinación del nivel de rendimiento de los empleados que laboran en el área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua (Objetivo 2), llevó a concluir que los colaboradores poseen conocimientos, formación, competencias, capacidad y conductas evidenciadoras de un buen desempeño laboral, debido a que logran alcanzar las metas establecidas por la organización en el tiempo establecido y utilizan las evaluaciones del desempeño para estimular o apreciar el desenvolvimiento de los individuos en el cargo y determinar su potencial desarrollo.

Ahora bien, el análisis de los factores clave del clima organizacional que interfieren en el rendimiento de los empleados que laboran en el área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua (Objetivo 3), llevó a la determinación de que el trabajo en equipo, la tecnología, la comunicación y la organización, constituyen elementos que determinan de manera positiva el entorno en el cual se desenvuelven los trabajadores.

No obstante, existen factores que ejercen un efecto importante en los estándares de comportamiento apreciados en la organización objeto de estudio y entre estos se encuentra el liderazgo, que al tener marcadas características de autocrático tiende a descuidar aspectos tales como la motivación, la capacitación de los trabajadores y la satisfacción al cliente, haciendo que el clima organizacional deje de proporcionar a los colaboradores el bienestar que requieren para ejercer un desempeño de calidad y deteriorando los estados emocionales, las creencias, los valores, la conducta, el compromiso de los trabajadores para con sus actividades y generando relaciones interpersonales sesgadas por malestar que terminan por entorpecer el rendimiento laboral y el alcance de los objetivos perseguidos por Banesco.

Por ello, se concluye que el clima organizacional efectivamente es un factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los colaboradores, ya que la percepción positiva o negativa que mantiene una persona respecto a su trabajo, la cual se deriva, precisamente, de la atmosfera en la cual desarrolla sus actividades, se pueden obtener comportamientos dirigidos hacia la productividad o, por el contrario, desempeños laborales poco eficaces y eficientes. Finalmente, se aprecia con base en los resultados obtenidos que los empleados que laboran en el área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco están parcialmente motivados ya que a pesar de que cuentan con tecnología, organización y disponen de la soltura necesaria para el trabajo en equipo, la remuneración que perciben no es suficiente para cubrir sus expectativas, lo cual hace del aspecto económico un factor generador de insatisfacción.

Zans, (2017), realizo su investigación: *Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*, en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

El Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, siendo el liderazgo practicado poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo.

Se identifica que el desempeño laboral, que se desarrolla en la Facultad, es bajo, aunque las tareas se realizan y ejecutan en el tiempo requerido, donde la toma de decisiones se realiza en gran medida de manera individual, careciendo de un plan de capacitación.

Los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento el Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el Desempeño Laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar.

Jiménez y Mosquera, (2017) en su tesis: *Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en Entidades Públicas*, de la Universidad del Pacifico – Quito, túvo las siguientes conclusiones:

Como resultado del diagnóstico del clima laboral de manera general se puede concluir que el Departamento Financiero analizado se encuentra en riesgo laboral, pues el clima organizacional reveló resultados importantes descritos a continuación.

Indicador: Condiciones físicas del lugar de trabajo

Los resultados de la encuesta revelaron que las condiciones físicas del lugar en cuanto a funcionalidad son muy cómodas, cómodas, soportables para realizar sus actividades laborales en un 28%. Condición que está muy por debajo de la media, siendo una situación de riesgo para los colaboradores, por cuanto no se sienten cómodos física y funcionalmente en los lugares de trabajo.

Indicador: Trabajo en equipo

Con relación a las relaciones interpersonales y de trabajo en equipo en el Departamento Financiero analizado se evidenció que la Dirección del área, no fomenta y desarrolla actividades con este fin, al igual que existen dificultades de comunicación en los grupos de trabajo, observándose un resultado del 30 % lo cual indica que existe riesgo labora. A pesar de que no se trabaja en equipo, los colaboradores están conscientes de que es necesario fomentar este estilo de trabajo, pues garantizaría el mejoramiento del clima organizacional.

Indicador: Liderazgo

En cuanto a la capacidad de liderazgo de la dirección del área en estudio es totalmente negativa, pues se evidencia que no existe respuesta por parte de los empleados a la forma de liderazgo actual, pues no considera sus opiniones, lo cual desgasta su capacidad de líder en el grupo.

Indicador: Equidad

Los resultados de la investigación permitieron evidenciar que la delegación de funciones en forma equitativa a los colaboradores es reducida, pues recae en un número reducido de colaboradores. Pues el resto de ellos sienten que no existe distribución adecuada.

Indicadores: Toma de decisiones – Delegación de funciones

Uno de los puntos críticos en la toma de decisiones es la falta de equidad, puesto esto determina si el director o responsable de ellas considera y siente confianza en sus colaboradores, lo cual en el área de estudio no se evidencia, debido a que la delegación de funciones es reducida, pues los resultados revelan que es de apenas el 28%, lo cual debilita el desempeño de los colaboradores.

Indicador: Comunicación

La comunicación es el corazón de toda entidad; por tanto, un adecuado sistema de comunicación permite que se generen vínculos de relaciones interpersonales que brindan seguridad a los líderes departamentales, es así que al analizar este factor se pudo determinar que son muy reducidos los medios de comunicación interdepartamentales, la comunicación entre compañeros y colaboración entre ellos revelan una situación de riesgo.

2.1.2. A Nivel Nacional

De la Cruz y Huamán, (2016) en su tesis: *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Mas en la Provincia de Huancavelica – 2015*, Universidad Nacional de Huancavelica – Perú, concluyó lo siguiente:

Se determinó que el clima organizacional tiene una relación positiva, significativa con el desempeño laboral en el personal del programa nacional CUNA MAS en la provincia de Huancavelica periodo 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=71\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0 < 0,05$ por lo que dicha relación es positiva media. En el 53,1% de casos el clima organizacional es alto y en el 56,3% de casos el desempeño laboral es alto.

Se determinó que el ambiente físico como parte del clima organizacional tienen una relación positiva, significativa con el desempeño laboral en el personal del programa nacional CUNA MAS en la provincia de Huancavelica periodo 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=58\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva media. En el 46,9% de casos el componente de ambiente físico es alto.

Se determinó que el ambiente social como parte del clima organizacional tienen una relación positiva, significativa con el desempeño laboral en el personal del programa nacional CUNA MAS en la provincia de Huancavelica periodo 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=67\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva media. En el 46,9% de casos el componente de ambiente social es medio.

Se determinó que las actitudes y valores como parte del clima organizacional tienen una relación positiva, significativa con el desempeño laboral en el personal del programa nacional CUNA MAS en la provincia de Huancavelica periodo 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=66\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva media. En el 62,5% de casos el componente de actitudes y valores es alto.

Solano (2017) en su tesis: "*Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*", Universidad César Vallejo; tuvo las siguientes conclusiones:

El Clima Organizacional suscitado en la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, es inadecuada un 50%, es decir para 10 colaboradores, debido al incumplimiento de las funciones, por la falta de responsabilidad en cuanto al tiempo oportuno de las funciones efectuadas. Asimismo, las relaciones interpersonales entre los colaboradores es la inadecuada causando distinciones entre los mismos.

El desempeño laboral mantiene un nivel regular, debido a la capacidad de análisis de los colaboradores, además a las actitudes, el personal se muestra empático con las recomendaciones que el jefe realiza, no siguen con las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento, y en muchos casos el colaborador no tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo.

Se evidencio una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, por consiguiente, se demostró la existencia de una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) $E_{s} < 0,05$ es decir “0,000; así mismo se observa que el R de Pearson muestra un valor positivo y de 0,675. Dichos resultados son provenientes de un inadecuado clima organizacional, y acciones mal ejecutadas, repercutiendo directamente en el desempeño de los colaboradores de la institución.

Existe relación significativa entre clima organizacional en base a su dimensión estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, presentando una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) $E_{s} < 0,05$ es decir “0,010; así mismo se observó que el R de Pearson muestra un valor positivo y de 0,416, evidenciando una correlación positiva y débil.

Existe relación significativa entre clima organizacional en base a su dimensión comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central de Juanjui, en tanto la correlación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional ($r_P = 0.546, p < 0.05$).

2.1.3. A Nivel Local

Rojas y Rojas, (2012) en su tesis: *“Clima Institucional y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel Secundario de Zona Urbana del Consejo Educativo Municipal del Distrito De Yarinacocha–Pucallpa, 2010–2011”*, Universidad César Vallejo; llegó a concluir lo siguiente:

Que la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente es significativa, según Hernández, Fernández y Baptista (2008), es positiva muy fuerte, pues el resultado de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.9445, lo que refiere que ambas variables son practicadas de manera también positiva por los docentes de las instituciones educativas de educación secundaria de la zona urbana de la jurisdicción del CEM Yarinacocha.

En consonancia con el primer objetivo específico, se concluye que el clima institucional practicado por los docentes de las instituciones educativas de la muestra es positivo, pues los docentes encuestados manifestaron la práctica apropiada del clima institucional en sus respectivos centros de labores. Entonces, este resultado nos lleva a afirmar que los estilos de comunicación, liderazgo, motivación, creatividad, relaciones interpersonales y formación de valores y el ambiente físico son, en promedio, apropiados en las instituciones educativas de la muestra.

En concordancia con el segundo objetivo específico, se concluye que el desempeño docente es positivo, pues los docentes encuestados manifestaron la práctica apropiada de sus funciones docentes en sus respectivos centros de labores.

De esta manera, este resultado nos lleva a afirmar que los docentes, en cuanto a su desempeño, poseen, en las instituciones educativas de la muestra, apropiados sentido de responsabilidad, dominio científico y tecnológico, planificación curricular, manejo de estrategias didácticas, dominio de recursos educativos y evaluación del aprendizaje.

En relación con el tercer objetivo específico, se concluye que la relación existente entre el clima institucional y la responsabilidad en el desempeño docente es significativa, según Hernández, Fernández y Baptista (2008), es positiva considerable, pues el resultado de la aplicación de coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.7869, lo que refiere que ambas variables son practicadas de manera también positiva por los docentes de las instituciones educativas de educación secundaria de la zona urbana de la jurisdicción del CEM Yarinacocha.

Respecto del cuarto objetivo específico, se concluye que la relación existente entre el clima institucional y dominio científico y tecnológico de los docentes es significativa, según Hernández, Fernández y Baptista (2008), es positiva considerable, pues el resultado de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.8938, lo que refiere que ambas variables son practicadas de manera también positiva.

En coherencia con el quinto objetivo específico, se concluye que la relación existente entre el clima institucional y la planificación curricular es significativa, según Hernández, Fernández y Baptista (2008), es positiva muy fuerte, pues el resultado de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.9290, lo que refiere que ambas variables son practicadas de manera también positiva por los docentes de las instituciones educativas de educación secundaria de la zona urbana de la jurisdicción del CEM Yarinacocha.

En concordancia con el sexto objetivo específico, se concluye que la relación existente entre el clima institucional y las estrategias didácticas es significativa, según Hernández, Fernández y Baptista (2008), es positiva muy fuerte, pues el resultado de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.9509, lo que refiere que ambas variables son practicadas de manera también positiva por los docentes de las instituciones educativas de educación secundaria de la zona urbana de la jurisdicción del CEM Yarinacocha.

Respecto del séptimo objetivo específico, se concluye que la relación existente entre el clima institucional y el dominio de recursos educativos es significativa, según Hernández, Fernández y Baptista (2008), es positiva muy fuerte, pues el resultado de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.9171, lo que refiere que ambas variables son practicadas de manera también positiva por los docentes de las instituciones educativas de educación secundaria de la zona urbana de la jurisdicción del CEM Yarinacocha.

En relación con el octavo objetivo específico, se concluye que la relación existente entre el clima institucional y la evaluación del aprendizaje es significativa, según Hernández, Fernández y Baptista (2008), es positiva muy fuerte, pues el resultado de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.9411, lo que refiere que ambas variables son practicadas de manera también positiva.

Gonzales, Huamán y Pinedo, (2018) en su tesis: *El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, 2017* – Pucallpa, tuvo las siguientes conclusiones:

Existe relación negativa muy baja y no significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, 2017, por haber obtenido el valor de relación de (-0.004), y significancia de (0.970), lo que indica que la estructura organizacional, la responsabilidad, la cooperación y la identidad no contribuyen a una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral.

El nivel alcanzado de la variable clima organizacional, es 57.50% intermedio, información proporcionada por los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Ucayali, lo que indica que la Universidad debe reforzar sus acciones en temas de estructura organizacional, responsabilidad, cooperación e identidad, con el propósito de alcanzar niveles altos de clima organizacional.

El nivel alcanzado de la variable satisfacción laboral, es 55.00% intermedio, información proporcionada por los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Ucayali, lo que indica que los trabajadores están satisfechos a nivel intermedio con el trabajo, con el salario, con las condiciones y compañeros de trabajo, la universidad debe evaluar estas acciones para crear mecanismos para fortalecer y lograr niveles más altos de satisfacción laboral.

Existe relación negativa muy baja y no significativa entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, 2017, por haber obtenido el valor de relación de (-0.019), y significancia de 0.868, lo que indica que la Universidad Nacional de Ucayali, no facilita un continuo aprendizaje y adaptación al cambio del trabajo, no permite oportunidades de carrera, beneficios de práctica de alto rendimiento, existe demasiadas normas, reglamentos y procedimientos que retrasan el trabajo normal, no es política elevar la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores, por estas razones no puede lograr relación positiva y significativa con la satisfacción laboral.

Existe una relación positiva muy baja y no significativa entre la responsabilidad y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, 2017, por haber obtenido el valor de relación de (0.064) y de significancia de 0.570, lo que indica que la universidad, brinda autonomía mínima, la supervisión es pequeña, es mínima la participación en el análisis de problemas, de igual forma la adaptación a la tecnología, no hay un compromiso fuerte con los valores que propicie la realización personal y profesional de los trabajadores, consecuencia de ello, no pueden lograr una relación positiva alta, y significativa.

Existe relación negativa muy baja y no significativa entre la cooperación y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, 2017, por haber obtenido el valor de relación de (-0.111), y de significancia de 0.328, lo que indica que se práctica poco el apoyo mutuo, no se gestiona el sentimiento de equipo, no existe respeto emocional entre trabajadores, no se cumplen en forma disciplinada los deberes, no se trabaja más duro, tampoco se estudia para cumplir los objetivos, por falta de la práctica de estas acciones no pueden lograr una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral.

Existe relación positiva muy baja y no significativa entre la identidad y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, 2017, por haber obtenido el valor de relación de (0.050) y significancia de 0.658, lo que indica, que hay poca identificación de los trabajadores, con los procesos, los objetivos, las funciones y la imagen, se comunica poco los avances, intenciones y pormenores del desarrollo de las actividades, poca o nula inducción sobre la misión, visión, valores, objetivos y políticas institucionales, no existe un sistema de motivación e incentivos que cubra las expectativas reales de todos sus miembros, pocos se sienten orgullosos de trabajar en esa institución, consecuencia de ello no pueden lograr una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima Organizacional

Se llama Clima Organizacional a las emociones y motivaciones correspondientes a la totalidad de los miembros de una empresa ya sean empleados con y sin rango jerárquico. Por esta razón se considera que el clima organizacional u laboral es el pilar de toda organización.

Es decir, para que una organización logre la excelencia, así como los resultados esperados, es fundamental crear un contexto que fomente el desempeño de los participantes, en relación con los valores empresariales.

Por ello, se presentan definiciones de diferentes autores:

Según Chiavenato (citado por Solano, 2017) afirma que:

El Clima Organizacional es el espacio o ambiente donde las personas se relacionan y se comunican. Una de las principales características del clima organizacional es que influye en la conducta de los miembros, como también el grado de responsabilidad, la motivación y el reconocimiento. (p.21).

Según Hall (citado por De La Cruz y Huamán, 2016) “el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado” (p.26).

Según Eslava (citado por Antúnez, 2015) quien afirmó que:

El Clima Organizacional se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él. Por ello, para las empresas resulta importante medir y conocer el clima organizacional, ya que este puede impactar significativamente los resultados además de hacer la diferencia entre una empresa de buen desempeño y otra de pobres resultados. (p. 43)

Uribe (citado por Solano, 2017) señala que:

El Clima Organizacional y el ambiente influyen de manera considerable en la productividad, la percepción y la salud de los trabajadores. Asimismo, indica que el clima organizacional esta direccionado a la comprensión de las variables ambientales internas, que en ocasiones afecta al comportamiento de los individuos en la organización. Según el autor señala que el desempeño que pone un trabajador dependerá de acuerdo con el buen ambiente laboral que se encuentre, es por ello por lo que el clima organizacional debe ser el propicio. (p.21-22).

Para Gaspar (citado por Solano, 2017) menciono que:

El valor comunicaciones es un ingrediente fundamental en la percepción del clima. No haber escuchado genera malas relaciones y lleva a vicios. Se sabe que dentro de una organización los rumores surgen cuando la información proporcionada no es concisa y clara, así también cuando se produce distorsiones en la comunicación, omitiendo información, agregando datos que no corresponden al mensaje original. (p.22).

De lo planteado sobre el concepto de Clima Organizacional; se refiere que la palabra “clima” al entorno y/o ambiente de trabajo de la organización, en donde se ejerce influencia directa en el comportamiento y conducta de sus integrantes.

Por tanto, se puede decir que el clima organizacional es el reflejo de la forma en que el trabajador percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción en la labor que desempeñan.

a) Características del Clima Organizacional

El Clima Organizacional de una organización se encuentra dependiente a continuos cambios, ya que es influenciado por variables psicosociales, laborales y organizacionales que afectan la productividad institucional.

La definición de Clima Organizacional tiene las siguientes características:

- **Ambiente físico:** es el entorno geográfico de la organización, está determinado por un espacio físico y se refiere al lugar en donde todos los integrantes de una empresa se desenvuelven.
- **Ambiente social:** está determinado por todo el personal entre sí dentro de la empresa, en donde se desenvuelven de acuerdo a sus responsabilidades encomendadas y como estas se relacionan.
- **Estructura:** se refiere a la estructura organizacional, la formalidad, los puestos de trabajo, las responsabilidades designadas según jerarquía, el horario de trabajo y de descanso, decisiones. Todo esto mediante una excelente y clara comunicación y coordinación entre los miembros de la organización.
- **Comportamiento organizacional:** se refiere a la conducta, a la forma de comportarse el trabajador en la organización, con la productividad, la puntualidad, el cumplimiento de los objetivos personales y de cada área.
- **Comunicación:** tener una mala comunicación dentro de nuestra organización es probablemente la causa más común de conflictos entre los colaboradores y para obtener un buen clima laboral se debe impulsar una buena comunicación brindando la confianza, empatía, buen trato, dialogo cordial, respeto mutuo y diplomacia a todos los trabajadores de la organización, con el fin de favorecer la productividad y crear un ambiente idóneo para tener eficacia en la institución.
- **Motivación:** la motivación es un elemento esencial para el éxito de la empresa, ya que de ella depende alcanzar los objetivos y metas que se haya propuesto ella. Se podrían considerar que el principal motivador sería el dinero, lo cual es totalmente erróneo ya que la mayoría de los empleos no son abandonados por asuntos salariales, sino más bien por situaciones que crean un ambiente de trabajo poco agradable para los empleados.

Esto hace considerar a los empleadores como un factor clave para la organización y a ello considerar todos los aspectos para tenerlos motivados desde un espacio agradable para desempeñar la tarea laboral, obsequios por días especiales, reconocimiento del trabajo elaborado, pago de horas extras, oportunidad de desarrollo profesional, etc.

- **Liderazgo:** los líderes deben comprometerse a crear un clima organizacional grato y ameno para que cada miembro de la organización se sienta motivado a cumplir los objetivos. Hacer que el trabajador sienta que sus necesidades y aspiraciones individuales se realizan. El buen líder valora la confianza y está preocupado del desarrollo de las personas.
- **Pertenencia:** hace que los miembros de una empresa sientan que todo lo que existe en ella les pertenezca a todos por igual, fomenta sensaciones de unión y produce el sentimiento de participar del grupo y de pertenecer al mismo.
- **Capacitación:** fomenta la productividad y el rendimiento laboral. El objetivo no sólo es motivarlos sino capacitarlos en diferentes áreas a fin de enriquecer su cultura organizacional.
- **Evaluación:** las evaluaciones están dadas en forma semestral o anual. Se plantean metas donde se enfatizan las fortalezas de cada persona y se trabajan para la mejora de sus debilidades.

b) Dimensiones del Clima Organizacional

Para llevar a cabo una investigación sobre el Clima Organizacional es conveniente conocer las diversas dimensiones que han sido investigados por estudiosos.

Litwin y Stinger (citado por De La Cruz y Huamán; 2016, p.29-31) postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

- **Estructura:** representa la percepción que tiene los miembros de la organización, acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

- **Responsabilidad (*Empowerment*):** Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.
- **Recompensa:** corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
- **Desafío:** corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.
- **Relaciones:** es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
- **Cooperación:** es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.
- **Estándares:** es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.
- **Conflictos:** es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
- **Identidad:** es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Bowers y Taylor (citado por Montoya, 2016, p.9) estudiaron cinco grandes dimensiones para analizar el clima organizacional.

Cuadro 1: Dimensiones del Clima Organizacional según Bowers y Taylor

Dimensión	Concepto
Apertura a los cambios tecnológicos	La decisión por parte de la dirección de hacer uso de nuevos recursos o nuevos equipos con la finalidad de facilitar o mejorar el trabajo de sus empleados.
Recursos Humanos	Referido a toda atención por parte de la gerencia hacia el cuidado y satisfacción de las necesidades de sus colaboradores. Entre ellas, están el desarrollo, remuneraciones y beneficios, capacitación, bienestar, línea de carrera, entre otros.
Comunicación	Se basa en los medios de comunicación existentes en la organización, también a la facilidad que tienen los empleados de ser escuchados por sus superiores.
Motivación	Las condiciones que llevan a los empleados a trabajar dentro de la organización, ya sea por un deseo o necesidad o la existencia de una meta u objetivo.
Toma de decisiones	La percepción sobre el proceso de toma de decisiones y al grado de involucramiento que tienen los colaboradores en este proceso.

De acuerdo con los fundamentos teóricos propuestos por los autores mencionados, se consideró 4 dimensiones con los que se trabajará en la investigación:

2.2.1.1. Comunicación

Gaspar (citado por Solano, 2017) afirma:

Es el pilar para un buen clima organizacional, ya que de esta manera los integrantes de la organización incrementaran su nivel de confianza. La buena comunicación generara una buena relación entre los colaboradores, es por ello por lo que la comunicación debe ser tomada en consideración por los directivos de la organización.

Se debe buscar estrategias por las cuales los integrantes de la organización se puedan comunicar y comprender mejor. (p.26).

Indicadores de la Comunicación; se consideraron los siguientes:

- Desarrollo de buenas relaciones
- Comunicación entre los miembros de la Red
- Oportuna Información
- Conocimiento de los medios de comunicación
- Información Oportuna.

2.2.1.2. Involucramiento Laboral

Los líderes que se encuentran dentro de las organizaciones tienen en consideración que, más allá de los esfuerzos que puedan hacer individualmente para el cumplimiento de los objetivos, se necesita la colaboración del equipo de trabajo. Dicho trabajo en equipo no es únicamente para la resolución de problemas que puedan surgir, sino para que los colaboradores puedan aportar ideas desde diferentes puntos de vista, con la finalidad de cumplir los objetivos de una forma más eficiente.

El trabajador que tiene un alto nivel de involucramiento con su trabajo es aquel que se identifica con la clase de tarea que realiza, la desempeña con agrado y le importa.

Indicadores del Involucramiento Laboral; se consideraron los siguientes:

- Compromiso con las metas de la Institución
- Definición clara de la visión, misión y valores en la Institución
- Práctica de la mejora continua
- Interés de cada trabajador como factor clave para el éxito de la Organización
- Productividad mediante la aportación de ideas

2.2.1.3. Supervisión

La supervisión implica la acción de inspeccionar, controlar, ya sea un trabajo o un tipo de actividad. El objetivo primordial y básico de la supervisión es que las actividades o trabajos que se desplieguen sean ejecutados de manera satisfactoria.

Generalmente, la supervisión es una actividad muy presente en las empresas, especialmente en aquellas que ofrecen productos y servicios para el consumo y es preciso cumplir con las exigencias de calidad y, por otro lado, para que sea un hecho la óptima utilización de los recursos disponibles.

En el caso de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, el cual su objetivo primordial es brindar un servicio de calidad para la población; la acción de supervisión es constante para que de esta manera se lleve a cabo un desempeño de calidad ante la población.

Indicadores de la Supervisión; se consideraron los siguientes:

- Sugerencias para mejorar nuestro trabajo y el objetivo en general
- Utilización de métodos para solucionar problemas
- Orientación en las actividades para el logro de los objetivos
- Capacitaciones para un buen desempeño
- Trabajo bajo presión

2.2.1.4. Motivación

La organización debe utilizar los medios necesarios para poder motivar al personal no solo a cumplir con sus metas, sino también a identificarse con la empresa y relacionarse con los demás miembros de la institución. Son factores claves la remuneración y el reconocimiento para que el trabajador se puede sentir motivado y de esta manera desarrollar su trabajo de manera adecuada, cumpliendo con sus funciones eficientemente.

La motivación de los trabajadores depende de varios factores como; el compromiso con la organización, las relaciones con los compañeros, la compensación que se percibe, los objetivos que se plantean, el tipo de tarea que se va a realizar, el grado de responsabilidad, el reconocimiento sobre el trabajo realizado, etcétera.

Indicadores de la Motivación; se consideraron los siguientes:

- Condiciones óptimas de trabajo
- Reconocimiento al esfuerzo laboral
- Motivación del personal
- Satisfacción con su remuneración
- Disponibilidad de atención del superior con el subordinado

2.2.2. Desempeño Laboral

Algunas personas creen que el desempeño laboral no es nada más que el rendimiento de una persona en su puesto de trabajo. Sin embargo, lo cierto es que el desempeño laboral es más que eso y tiene que ver más con las competencias laborales que posee una persona, como las habilidades, la experiencia, las motivaciones, la actitud, entre otras cosas más.

Por lo tanto, el desempeño laboral está enfocado más en aquello que una persona hace, con efectividad y eficiencia, que en lo que sabe hacer. Es decir, se busca más una calidad del trabajo que una cantidad.

Por otra parte, el desempeño laboral está relacionado directamente con el desarrollo profesional. Pues gracias al reconocimiento de las habilidades laborales de una persona, es posible realizar una carrera de fondo, con un propósito muy claro de lo que se desea alcanzar.

Chiavenato (citado por De la Cruz y Huamán, 2016) expone que “el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (p.50).

Stoner (citado por De la Cruz y Huamán, 2016) define “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad” (p.49).

a) Características del Desempeño Laboral

Para que las personas se desenvuelvan efectivamente en su centro laboral deben tener ciertas características como de la Cruz y Huamán (2016, p.53-54) consideran los siguientes:

- **Adaptabilidad**, se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de adecuar el lenguaje o terminología a las necesidades de (los) receptor (es). Al buen empleo de la gramática, organización y estructura en comunicaciones.
- **Iniciativa**, se refiere a la intensión de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos, a la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente, a las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.
- **Conocimientos**, se refiere al nivel alcanzado d conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo. A la capacidad que tiene de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.
- **Trabajo en Equipo**, se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso.
- **Estándares de Trabajo**, se refiere a la capacidad de cumplir y exceder las metas o estándares de la organización y a la capacidad de obtención de datos que permitan retroalimentar el sistema y mejorarlo.
- **Desarrollo de Talentos**, se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros.

- **Potencia el Diseño de Trabajo**, se refiere a la capacidad de determinar la organización y estructura más eficaz para alcanzar una meta. A la capacidad de reconfigurar adecuadamente los trabajos para maximizar las oportunidades de mejoramiento y flexibilidad de las personas.
- **Maximiza el Desempeño**, se refiere a la capacidad de crear metas de desempeño, desarrollo proporcionado preparación y evaluando el desempeño de manera objetiva.

Es necesario mencionar aquellas dimensiones que se consideró en función a los propósitos que deseo alcanzar.

2.2.2.1. Rendimiento

El rendimiento laboral es el producto del trabajo de un empleado o de un grupo de empleados. Las organizaciones suelen plantear para ese producto del trabajo unas expectativas mínimas de cantidad y calidad, que los empleados deben cumplir o superar. Para ello las organizaciones plantean incentivos con los que fomentan dicho rendimiento laboral. El concepto del desempeño estima la manera en que se cumplen las tareas y funciones encomendadas.

Indicadores del Rendimiento; se consideraron los siguientes:

- Solución de Problemas
- Tardanzas en el centro de trabajo
- Puntualidad en la entrega informes
- Efectividad en el trabajo
- Realización de horas extras

2.2.2.2. Condiciones de Trabajo

Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.

La actividad laboral está sujeta a variables muy diversas y el conjunto de todas ellas forman las condiciones de trabajo.

Uno de los factores determinantes en un trabajo es el económico, el sueldo fijo, los complementos, las horas extra y todo elemento que influya en el salario.

El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos.

Indicadores de las Condiciones de Trabajo; se consideraron los siguientes:

- Seguridad en el trabajo
- Orden Documentario
- Limpieza e higiene
- Compañerismo
- Calidad del trabajo por empatía con el jefe

2.2.2.3. Reconocimiento personal y/o Social

Se conoce como reconocimiento a la acción y efecto de reconocer o reconocerse. Refiere a examinar a alguien con cuidado, a registrar algo para conocer su contenido, a confesar alguna situación o a aceptar un nuevo estado de cosas. El reconocimiento puede ser la acción de distinguir a un sujeto entre los demás. Dicho reconocimiento se logra a partir del análisis de las características propias de la persona.

Cuando se reconoce, se concreta la individualización o la identificación. Un reconocimiento también puede ser el acto o la distinción que expresa una felicitación o un agradecimiento.

El reconocimiento social es una necesidad humana y esto muchas veces puede causar conflicto por la competencia del reconocimiento.

Para entender la trascendencia que tiene el reconocimiento en el ser humano, vale la pena recordar la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow. Así, una vez que la persona tiene cubiertos los tres primeros niveles de la pirámide (fisiológicas, de alimentación y filiación) llega el cuarto nivel.

Indicadores del Reconocimiento personal y/o Social; se consideraron los siguientes:

- Valor de la Tarea que se realiza
- Información Actualizada
- Premiación de Logros
- Reconocimiento del esfuerzo mediante ascensos
- Apoyo para el Desarrollo Profesional.

2.2.2.4. Beneficios Económicos

Son aquellas recompensas que la institución ofrece a sus trabajadores a cambio de su compromiso, dedicación y esfuerzo. Aunque muchos no lo crean, la clave del éxito y de la obtención de los máximos beneficios económicos de las empresas se encuentra muchas veces en la motivación del personal.

Y es que, cuando un empleado empieza a desmotivarse, pierde el entusiasmo y la ilusión, por lo que el rendimiento y a la calidad de su trabajo también se ve reducido. No sentirse bien remunerado, tener una mala relación con los superiores o con los compañeros, la falta de conocimiento, la rutina o problemas personales pueden provocar la desmotivación en el empleado.

El dinero es uno de los incentivos que genera mayor motivación entre los empleados, así que siempre puedes recurrir a los aumentos salariales, primas anuales, pensiones, bonificaciones, planes de préstamos o reembolsos de servicios médicos, entre muchos otros.

Indicadores de los Beneficios Económicos; se consideraron los siguientes:

- Satisfacción de sus necesidades básicas
- Renuncia por mejoras económicas
- Igualdad Salarial
- Interés Propio
- Pago de Horas Extras.

2.3. Definición de términos básicos

- ✓ **Ausentismo:** El concepto alude a la inasistencia de una persona al sitio donde debe cumplir una obligación o desarrollar una función.
- ✓ **Calidad:** La calidad se refiere a la capacidad que posee un objeto para satisfacer necesidades implícitas o explícitas según un parámetro, un cumplimiento de requisitos de cualidad.
- ✓ **Compañerismo:** El compañerismo es la actitud de quienes se acompañan y se apoyan entre sí para lograr algún fin. Se denomina también esta clase de vínculo entre compañeros, así como la situación de armonía y buena correspondencia entre ellos. El compañerismo es un sentimiento de unidad que surge entre los integrantes de un grupo o una comunidad humana. Se fundamenta en valores como la bondad, la solidaridad, el respeto y la confianza, y en sentimientos como la amistad y la empatía. Como tal, se practica con reciprocidad, es decir, de manera mutua.

El compañerismo es fundamental para la convivencia y la vida social. Se pone en práctica cuando ayudamos a un compañero en algo, cuando nos involucramos en una tarea o proyecto grupal, o cuando ofrecemos nuestro apoyo incondicional en momentos difíciles.

- ✓ **Eficaz:** Consiste en alcanzar las metas establecidas en la empresa. Ser eficaz es conseguir metas y objetivos propuestos, independientemente del uso que se les haya dado a los recursos. La eficacia hace referencia a los resultados obtenidos en relación con las metas y el cumplimiento de los objetivos.
- ✓ **Eficiencia:** Se refiere a lograr las metas con la menor cantidad de recursos. La eficiencia significa un nivel de rendimiento de un proceso el cual utiliza la menor cantidad de entradas o insumos para crear la mayor cantidad de productos o resultados.

- ✓ **Incentivo:** Un incentivo es aquello que induce a una persona o agente a actuar de una manera determinada, y puede ser una recompensa o castigo. Hace referencia a ese algo que sirve de mecanismo de impulso para que un individuo o muchos de ellos hagan o deseen algo. El uso del incentivo varía de acuerdo con la connotación que éste tenga, pero en forma general, es utilizado para que se haga algo de mejor manera o más rápidamente.
- ✓ **Primas Anuales:** La prima anual es una obligación para pagar a los trabajadores en caso de que haya utilidades en las empresas. Pero no es la utilidad contable ni impositiva la que se toma en cuenta, sino una definición propia para este caso según la normativa laboral.
- ✓ **Productividad:** Definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad, la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.

Convicción de que las cosas se pueden hacer mejor hoy que ayer y mañana, mejor que hoy. Adicionalmente, significa un esfuerzo continuo para adaptar las actividades económicas y sociales al cambio permanente de las situaciones, con la aplicación de nuevas teorías y nuevos métodos.

- ✓ **Profesionalismo:** El término profesionalismo se utiliza para describir a todas aquellas prácticas, comportamientos y actitudes que se rigen por las normas preestablecidas del respeto, la medida, la objetividad y la efectividad en la actividad que se desempeñe. El profesionalismo es la consecuencia directa de ser un profesional, un individuo que tiene una profesión particular y que la ejerce de acuerdo con las pautas socialmente establecidas para la misma.

Las pautas de profesionalismo pueden llegar a ser muy variadas e ir desde aspectos físicos y de apariencia (tales como vestimenta) hasta actitudes morales y éticas (tales como el cumplimiento del deber en cualquier situación y realidad).

- ✓ **Salario:** Es la percepción monetaria, que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica.

- ✓ **Satisfacción Laboral:** Es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc.

Por otro lado podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Existe una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

2.4.2. Hipótesis Específicas

- a) Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407- Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.
- b) Existe una relación entre el Involucramiento Laboral y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.
- c) Existe una relación entre la Supervisión y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.
- d) Existe una relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de la Variable 1 y 2

1. **Clima Organizacional:** Hall (citado por De la Cruz y Huamán, 2016) conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados que se supone una fuerza que influye en la conducta del empleado.
2. **Desempeño Laboral:** Stoner (citado por De la Cruz y Huamán, 2016) es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.

2.5.2. Definición operacional de la Variable 1 y 2

1. **Clima Organizacional:** Es el ambiente adecuado para un mejor desenvolvimiento de los trabajadores, que comprende lo siguiente: comunicación, involucramiento laboral, supervisión y motivación.
2. **Desempeño Laboral:** Es el rendimiento que cada trabajador desarrolla con eficiencia y eficacia para tener una excelente efectividad y buenos resultados ante las metas y objetivos planteados como organización, que comprende lo siguiente: rendimiento, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.

2.5.3. Operacionalización de la variable

a. Variable I: Clima Organizacional

Dimensión	Indicadores	Ítems		Escala de Medición
		N°	Contenido	
Comunicación	Desarrollo de buenas relaciones.	1	Considera que entre sus compañeros de trabajo se desarrollan buenas relaciones.	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
	Comunicación entre los miembros de la Red.	2	Existe una buena comunicación entre los miembros de la Institución.	
	Oportuna Información.	3	Recibe en forma oportuna la información que requiere para la ejecución de su trabajo.	
	Conocimiento de los medios de comunicación.	4	Están establecidos los medios de comunicación entre los jefes y subordinados de las diferentes áreas de la Institución.	
	Información Oportuna.	5	A los empleados en general se les informa oportunamente de lo acontece en la Institución.	
Involucramiento Laboral	Compromiso con las metas de la Institución.	6	Te sientes comprometido con cada logro obtenido en la Organización.	
	Definición clara de la visión, misión y valores en la Institución.	7	Existe una clara definición de la visión, misión y valores en la Institución.	
	Práctica de la mejora continua.	8	La Institución promueve el crecimiento y desarrollo personal y profesional.	
	Interés de cada trabajador como factor clave para el éxito de la Organización.	9	Considera que existe interés de cada trabajador como factor clave para el éxito de la Organización.	
	Productividad mediante la aportación de ideas.	10	Aporta ideas para mejorar su trabajo y así generar más productividad.	
Supervisión	Sugerencias para mejorar nuestro trabajo y el objetivo en general.	11	Alientan hacer sugerencias para mejorar nuestro trabajo y el objetivo en general.	
	Utilización de métodos para solucionar problemas.	12	Utilizan métodos sistemáticos para la solución a los diferentes problemas.	
	Orientación en las actividades para el logro de los objetivos.	13	Las supervisiones orientan las actividades para el logro de los objetivos.	
	Capacitaciones para un buen desempeño.	14	Realizan capacitaciones para un buen desempeño en sus funciones.	
	Trabajo bajo presión.	15	Está dispuesto a trabajar bajo presión.	
Motivación	Condiciones óptimas de trabajo.	16	Las condiciones de trabajo permiten el desarrollo óptimo de las actividades.	
	Reconocimiento al esfuerzo laboral.	17	Los jefes reconocen el esfuerzo del trabajo de sus colaboradores.	
	Motivación del personal.	18	Las relaciones interpersonales lo motivan en su desempeño laboral.	
	Satisfacción con su remuneración	19	Se encuentra usted motivado con su remuneración por la labor que desempeña.	
	Disponibilidad de atención del superior con el subordinado.	20	Su jefe está dispuesto a conversar con usted para solucionar sus quejas.	

b. Variable II: Desempeño Laboral

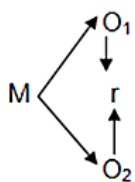
Dimensión	Indicadores	Items		Escala Valorativa
		N°	Contenido	
Rendimiento	Solución de Problemas.	1	Está capacitado para dar solución a un problema existente.	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
	Tardanzas en el centro de trabajo.	2	Constantemente llega tarde a su centro de labor.	
	Puntualidad en la entrega informes.	3	Presenta a tiempo sus informes de avance en su trabajo.	
	Efectividad en el trabajo.	4	Realiza su trabajo en forma eficaz y eficiente.	
	Realización de horas extras.	5	Queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades.	
Condiciones de Trabajo	Seguridad en el trabajo.	6	Existe seguridad en la Institución donde labora.	
	Orden Documentario.	7	Existe orden documentario en el trabajo que realiza.	
	Limpieza e higiene.	8	La limpieza e higiene en mi lugar de trabajo son adecuadas.	
	Compañerismo.	9	Ante diversos problemas se ayudan mutuamente los trabajadores.	
	Calidad del trabajo por empatía con el jefe.	10	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	
Reconocimiento personal y/o social	Valor de la Tarea que se realiza.	11	La Institución reconoce y valora el trabajo del personal.	
	Información Actualizada.	12	Recibo formación para mantenerme actualizado en funciones de mi área laboral.	
	Premiación de Logros.	13	Se premian los logros alcanzados por los trabajadores.	
	Reconocimiento del esfuerzo mediante ascensos.	14	Los ascensos están en función al esfuerzo y mérito de la labor que realiza.	
	Apoyo para el Desarrollo Profesional.	15	Recibe apoyo para desarrollarse profesionalmente.	
Beneficios Económicos	Satisfacción de sus necesidades básicas.	16	Considera que su salario cubre sus necesidades básicas.	
	Renuncia por mejoras económicas.	17	Dejaría la institución por otro trabajo con mejores condiciones económicas.	
	Igualdad Salarial.	18	El salario que perciben es equitativo según la labor que realizan.	
	Interés Propio.	19	Los colaboradores están más preocupados en sus propios intereses.	
	Pago de Horas Extras.	20	Se pagan las horas extras que labora.	

CAPITULO III. METODOLOGIA

3.1. Diseño de la Investigación

El diseño de este estudio es de tipo no experimental en su modalidad Transversal (transeccional) - correlacional, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la investigación no experimental se define como: “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” p.149).

Espinoza (2010) afirma. “el Diseño correlacional consiste en recolectar dos o más conjuntos de datos de un objeto de investigación con la intención de determinar la relación entre estos datos” (p.95). Cuyo esquema es el siguiente:



M = Muestra

O1 = Variable 01: Clima Organizacional

O2 = Variable 02: Desempeño Laboral

r = Relación entre las dos variables

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

La población está constituida por 40 trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca.

Distribución de la Población de los Trabajadores de la Unidad Ejecutora 407- Red de Salud Puerto Inca		
N°	Estructura Orgánica	Cantidad
01	Dirección Ejecutiva	02
02	Oficina de Administración	16
03	Oficina de Desarrollo Institucional	07
04	Oficina de Cuidado Integral de la Salud	14
05	Oficina de Asesoría Jurídica	01
	TOTAL	40

Fuente: Reglamento de Organización y Funciones "ROF" de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca.

3.2.2. Muestra

La muestra está conformada por 40 trabajadores de la Unidad Ejecutora 407- Red de Salud Puerto Inca, la misma cantidad poblacional debido a la poca cantidad de este. Según Hernández (citado por Castro, 2003) expresa que si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra. Lo señalado por este autor permite inferir, que si se toma el total de la población entonces no se aplicará ningún criterio muestral.

3.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Para obtener información sobre el Clima organizacional y Desempeño Laboral se utilizó como técnica la encuesta teniendo como instrumento un cuestionario que permitió la evaluación de las variables en estudio.

Técnica:

- ✓ **Encuesta:** esta técnica servirá para obtener información procedente de la muestra de estudio determinado. La información se obtuvo sobre el clima organizacional y desempeño laboral.

Instrumento:

- ✓ **Cuestionario:** mediante este instrumento se registró información procedente de la muestra de estudio con relación al clima organizacional y desempeño laboral.

Cabe mencionar que la variable I: Clima Organizacional está conformada por 20 Items, con sus cuatro dimensiones cada una de ellas con 5 Items.

De igual manera la variable II: Desempeño Laboral está conformada por 20 Items, con sus cuatro dimensiones cada una de ellas con 5 Items.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

La validación se hizo con 2 magísteres y 1 doctor, cuya evaluación ha sido buena ya que ningunos presentaron observaciones ni sugerencias para modificar y/o cambiar mi Matriz de Consistencia.

Nombres y Apellidos de los Expertos:

- Mg. Lila Ramírez Zumaeta
- Mg. Jessica del Pilar Meléndez Navarro
- Dr. Percy Orlando Rojas Medina

La confiabilidad del instrumento se realizó con el programa SPSS V23, procesados a través del alfa de Cronbach, cuyo porcentaje de confiabilidad fueron:

- Variable I: Clima Organizacional 0,879% de 20 Items.
- Variable II: Desempeño Laboral 0,803% de 20 Items.

Validación de Instrumentos

Anexo 03: MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO: " CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA 407 - RED DE SALUD PUERTO INCA – HUÁNUCO 2018.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de Respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Clima Organizacional	Comunicación	Desarrollo de buenas relaciones.	01						X		X		X		X		
		Comunicación entre los miembros de la Red.	02						X		X		X		X		
		Oportuna Información.	03						X		X		X		X		
		Conocimiento de los medios de comunicación.	04						X		X		X		X		
		Información Oportuna.	05						X		X		X		X		
	Involucramiento Laboral	Compromiso con las metas de la Institución.	06						X		X		X		X		
		Definición clara de la visión, misión y valores en la Institución.	07						X		X		X		X		
		Práctica de la mejora continua.	08						X		X		X		X		
		Interés de cada trabajador como factor clave para el éxito de la Organización.	09						X		X		X		X		
		Productividad mediante la aportación de ideas.	10						X		X		X		X		

	Supervisión	Sugerencias para mejorar nuestro trabajo y el objetivo en general.	11						X		X		X		X
		Utilización de métodos para solucionar problemas.	12						X		X		X		X
		Orientación en las actividades para el logro de los objetivos.	13						X		X		X		X
		Capacitaciones para un buen desempeño.	14						X		X		X		X
		Trabajo bajo presión.	15						X		X		X		X
	Motivación	Condiciones óptimas de trabajo.	16						X		X		X		X
		Reconocimiento al esfuerzo laboral.	17						X		X		X		X
		Motivación del personal.	18						X		X		X		X
		Satisfacción con su remuneración	19						X		X		X		X
		Disponibilidad de atención del superior con el subordinado.	20						X		X		X		X
Desempeño Laboral	Rendimiento	Solución de Problemas.	01						X		X		X		X
		Tardanzas en el centro de trabajo.	02						X		X		X		X
		Puntualidad en la entrega informes.	03						X		X		X		X
		Efectividad en el trabajo.	04						X		X		X		X
		Realización de horas extras.	05						X		X		X		X
	Condiciones de trabajo	Seguridad en el trabajo.	06						X		X		X		X
		Orden Documentario.	07						X		X		X		X

Reconocimiento personal y/o social	Limpieza e higiene.	08						X	X	X	X	
	Compañerismo.	09						X	X	X	X	
	Calidad del trabajo por empatía con el jefe.	10						X	X	X	X	
	Valor de la Tarea que se realiza.	11						X	X	X	X	
	Información Actualizada.	12						X	X	X	X	
	Premiación de Logros.	13						X	X	X	X	
	Reconocimiento del esfuerzo mediante ascensos.	14						X	X	X	X	
	Apoyo para el Desarrollo Profesional.	15						X	X	X	X	
	Satisfacción de sus necesidades básicas.	16						X	X	X	X	
	Renuncia por mejoras económicas.	17						X	X	X	X	
Beneficios Económicos	Igualdad Salarial.	18						X	X	X	X	
	Interés Propio.	19						X	X	X	X	
	Pago de Horas Extras.	20						X	X	X	X	

Pucallpa, 28 de noviembre del 2018

Firma del validador
Nombres y Apellidos

Mg. Lils Ramirez Zumate

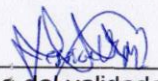
Anexo 03: MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO: " CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA 407 - RED DE SALUD PUERTO INCA – HUÁNUCO 2018.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de Respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Clima Organizacional	Comunicación	Desarrollo de buenas relaciones.	01						X		X		X		X		
		Comunicación entre los miembros de la Red.	02						X		X		X		X		
		Oportuna Información.	03						X		X		X		X		
		Conocimiento de los medios de comunicación.	04						X		X		X		X		
		Información Oportuna.	05						X		X		X		X		
	Involucramiento Laboral	Compromiso con las metas de la Institución.	06						X		X		X		X		
		Definición clara de la visión, misión y valores en la Institución.	07						X		X		X		X		
		Práctica de la mejora continua.	08						X		X		X		X		
		Interés de cada trabajador como factor clave para el éxito de la Organización.	09						X		X		X		X		
		Productividad mediante la aportación de ideas.	10						X		X		X		X		

Reconocimiento personal y/o social	Limpieza e higiene.	08							X		X		X		X
	Compañerismo.	09							X		X		X		X
	Calidad del trabajo por empatía con el jefe.	10							X		X		X		X
	Valor de la Tarea que se realiza.	11							X		X		X		X
	Información Actualizada.	12							X		X		X		X
	Premiación de Logros.	13							X		X		X		X
	Reconocimiento del esfuerzo mediante ascensos.	14							X		X		X		X
	Apoyo para el Desarrollo Profesional.	15							X		X		X		X
	Satisfacción de sus necesidades básicas.	16							X		X		X		X
	Renuncia por mejoras económicas.	17							X		X		X		X
Beneficios Económicos	Igualdad Salarial.	18							X		X		X		X
	Interés Propio.	19							X		X		X		X
	Pago de Horas Extras.	20							X		X		X		X
									X		X		X		X

Pucallpa, 28 de noviembre del 2018


 Firma del validador
 Nombres y Apellidos
 Mg. Jessica del Pilar
 Méndez Navarro

Anexo 03: MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO: " CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA 407 - RED DE SALUD PUERTO INCA – HUÁNUCO 2018.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de Respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Clima Organizacional	Comunicación	Desarrollo de buenas relaciones.	01						/		/		/		/		
		Comunicación entre los miembros de la Red.	02						/		/		/		/		
		Oportunidad de Información.	03						/		/		/		/		
		Conocimiento de los medios de comunicación.	04						/		/		/		/		
		Información oportuna.	05						/		/		/		/		
	Involucramiento Laboral	Compromiso con las metas de la Institución.	06						/		/		/		/		
		Definición clara de la visión, misión y valores en la Institución.	07						/		/		/		/		
		Práctica de la mejora continua.	08						/		/		/		/		
		Interés de cada trabajador como factor clave para el éxito de la Organización.	09						/		/		/		/		
		Productividad mediante la aportación de ideas.	10						/		/		/		/		

	Supervisión	Sugerencias para mejorar nuestro trabajo y el objetivo en general.	11							/		/		/		/	
		Utilización de métodos para solucionar problemas.	12							/		/		/		/	
		Orientación en las actividades para el logro de los objetivos.	13							/		/		/		/	
		Capacitaciones para un buen desempeño.	14							/		/		/		/	
		Trabajo bajo presión.	15							/		/		/		/	
	Motivación	Condiciones óptimas de trabajo.	16							/		/		/		/	
		Reconocimiento al esfuerzo laboral.	17							/		/		/		/	
		Motivación del personal.	18							/		/		/		/	
		Satisfacción con su remuneración	19							/		/		/		/	
		Disponibilidad de atención del superior con el subordinado.	20							/		/		/		/	
Desempeño Laboral	Rendimiento	Solución de Problemas.	01							/		/		/		/	
		Tardanzas en el centro de trabajo.	02							/		/		/		/	
		Puntualidad en la entrega informes.	03							/		/		/		/	
		Efectividad en el trabajo.	04							/		/		/		/	
		Realización de horas extras.	05							/		/		/		/	
	Condiciones de trabajo	Seguridad en el trabajo.	06							/		/		/		/	
		Orden Documentario.	07							/		/		/		/	

		Limpieza e higiene.	08							/		/		/		/	
		Compañerismo.	09							/		/		/		/	
		Calidad del trabajo por empatía con el jefe.	10							/		/		/		/	
	Reconocimiento personal y/o social	Valor de la Tarea que se realiza.	11							/		/		/		/	
		Información Actualizada.	12							/		/		/		/	
		Premiación de Logros.	13							/		/		/		/	
		Reconocimiento del esfuerzo mediante ascensos.	14							/		/		/		/	
		Apoyo para el Desarrollo Profesional.	15							/		/		/		/	
	Beneficios Económicos	Satisfacción de sus necesidades básicas.	16							/		/		/		/	
		Renuncia por mejoras económicas.	17							/		/		/		/	
Igualdad Salarial.		18							/		/		/		/		
Interés Propio.		19							/		/		/		/		
Pago de Horas Extras.		20							/		/		/		/		

Pucallpa, 28 de noviembre del 2018

Firma del validador
Nombres y Apellidos

Dr. Percy Orlando Rojas Medina

Confiabilidad del Instrumento



Anexo 04

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Variable: Clima Organizacional

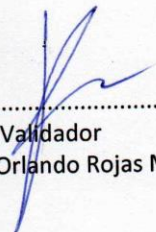
Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Ítems
0,879	20

Fuente: Propia, aplicando el programa SPSS V17.0

Interpretación: El Estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación arrojó 0,879, por ende, el instrumento es confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 01 de Diciembre del 2018

.....
Validador
D.r Percy Orlando Rojas Medina



Base de Datos de la variable Clima Organizacional

Autor: Briones Sheputt Veronica Margoth

Variable: Clima Organizacional																				
Dimensiones																				
Nº	Comunicación					Involucramiento Laboral					Supervisión					Motivación				
	Items1	Items2	Items3	Items4	Items5	Items6	Items7	Items8	Items9	Items10	Items11	Items12	Items13	Items14	Items15	Items16	Items17	Items18	Items19	Items20
1	3	4	5	2	2	1	2	2	5	3	2	2	3	2	1	2	5	5	1	3
2	4	4	3	4	4	4	5	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	5	4
3	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4
4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3
5	2	2	3	3	4	4	3	3	3	5	5	3	3	2	2	2	4	3	4	3
6	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5
7	3	4	3	4	2	5	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	4	3
8	3	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	5	2	3	2	4	5	3
9	1	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	1	3	2	2	3	2
10	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	2	2	4	3

Fuente: SPSS V17.0 Valoración a la pregunta: Nunca: 1 Casi Nunca: 2 A veces: 3 Casi Siempre: 4 Siempre: 5

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

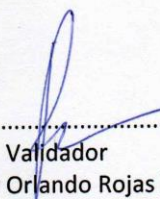
Variable: Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Ítems
0,803	20

Fuente: Propia, aplicando el programa SPSS V17.0

Interpretación: El Estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación arrojó 0,803, por ende, el instrumento es confiable para la investigación por el resultado que arrojó

Pucallpa, 01 de Diciembre del 2018


.....
Validador
D.r Percy Orlando Rojas Medina

Base de Datos de la variable Desempeño Laboral

Autor: Briones Sheputt Veronica Margoth

Nº	Variable: Desempeño Laboral																			
	Dimensiones																			
	Rendimiento					Condiciones de Trabajo					Reconocimiento personal y/o social					Beneficios Económicos				
	Items1	Items2	Items3	Items4	Items5	Items6	Items7	Items8	Items9	Items10	Items11	Items12	Items13	Items14	Items15	Items16	Items17	Items18	Items19	Items20
1	2	5	1	2	2	4	2	2	5	3	3	3	2	3	3	1	3	1	2	1
2	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3	4	1	1	4	1	3	1	1
3	3	3	4	5	4	1	4	2	2	5	3	3	3	2	4	3	5	3	2	1
4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	5	3	4	1
5	4	5	5	4	5	1	1	3	3	4	1	1	1	1	2	5	2	4	1	1
6	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	5	2	4	1
7	4	3	4	4	5	1	4	5	2	4	3	2	2	2	1	2	5	2	4	1
8	3	4	5	4	4	1	4	5	4	5	3	2	3	1	3	3	5	2	5	1
9	3	3	4	4	5	1	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	5	1	1	1
10	3	3	5	4	5	1	3	4	4	2	3	1	3	4	3	3	5	3	4	1

Fuente: SPSS V17.0 Valoración a la pregunta: Nunca: 1 Casi Nunca: 2 A veces: 3 Casi Siempre: 4 Siempre: 5

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

Se tendrá en cuenta los gráficos estadísticos, que servirá para visualizar e interpretar los resultados.

- Gráfico de barras
- Estadística descriptiva
- Tabla de frecuencia

CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de Resultados

TABLA N°01

**Dimensión de la Comunicación en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407
- Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.**

Válido		Frecuencia	Porcentaje
	A veces	12	30,0
	Casi Siempre	17	42,5
	Siempre	11	27,5
	Total	40	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado por el programa SPSS.V.23

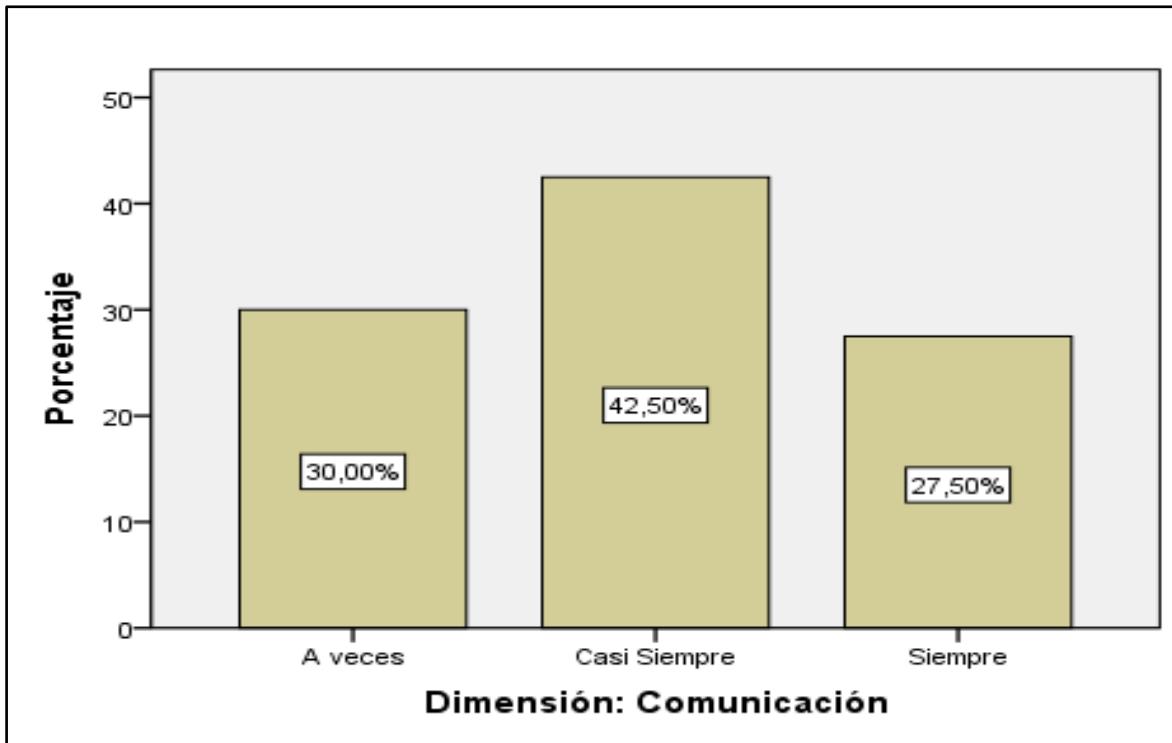


Figura N°01: Dimensión Comunicación
Fuente: Propio

Interpretación: De la tabla y gráfico N°01, se observa que el 42,50% de los encuestados refieren que la Comunicación se realiza Casi Siempre, seguido del 30,00% A veces y 27,50% Siempre.

TABLA N°02

Dimensión del Involucramiento Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	6	15,0
	Casi Nunca	2	5,0
	Casi Siempre	16	40,0
	Siempre	16	40,0
	Total	40	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado por el programa SPSS.V.23

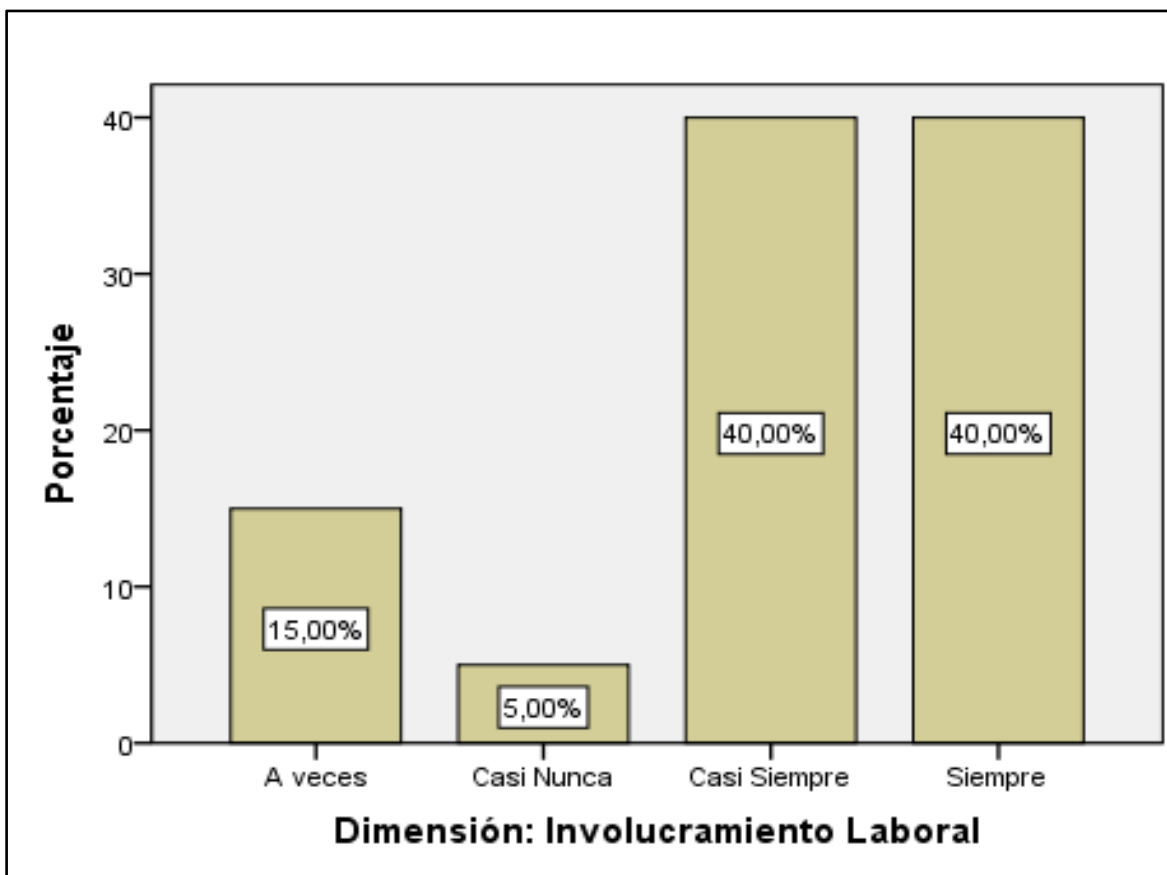


Figura N°02: Dimensión Involucramiento Laboral

Fuente: Propio

Interpretación: De la tabla y gráfico N°02, se observa que el 40,00% de los encuestados refieren que el Involucramiento Laboral se realiza Casi Siempre y Siempre, seguido del 15,00% A veces y 5,00% Casi Nunca.

TABLA N°03

Dimensión de la Supervisión en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	10	25,0
	Casi Nunca	2	5,0
	Casi Siempre	17	42,5
	Nunca	1	2,5
	Siempre	10	25,0
	Total	40	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado por el programa SPSS.V.23

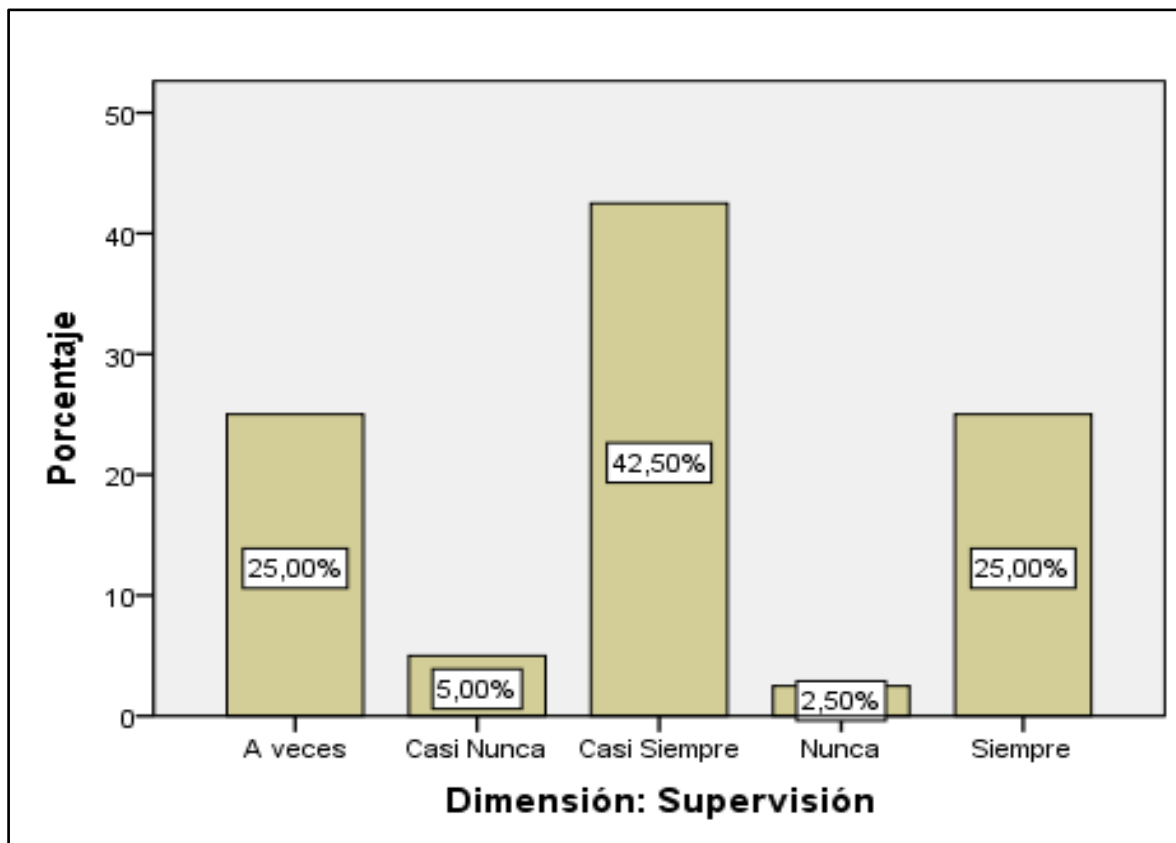


Figura N°03: Dimensión Supervisión
Fuente: Propio

Interpretación: De la tabla y gráfico N°03, se observa que el 42,50% de los encuestados refieren que la Supervisión se realiza Casi Siempre, seguido del 25,00% A veces y Siempre, el 5,00% Casi Nunca y 2,50% Nunca.

TABLA N°04

Dimensión de la Motivación en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	18	45,0
	Casi Nunca	3	7,5
	Casi Siempre	13	32,5
	Siempre	6	15,0
	Total	40	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado por el programa SPSS.V.23

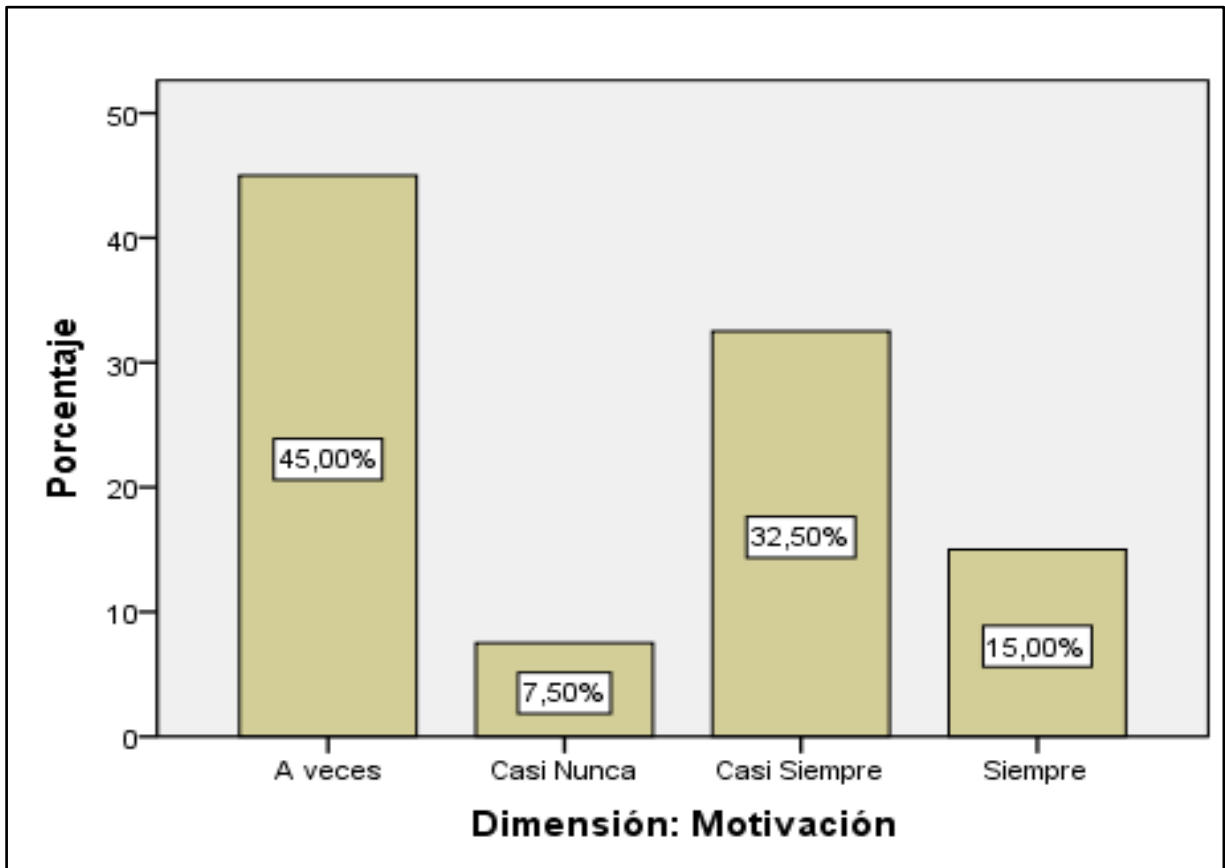


Figura N°04: Dimensión Motivación
Fuente: Propio

Interpretación: De la tabla y gráfico N°04, se observa que el 45,00% de los encuestados refieren que la Motivación se realiza A veces, seguido del 32,50% Casi Siempre, el 15,00% Siempre y 7,50% Casi Nunca.

TABLA N°05

Variable Clima Organizacional en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	6	15,0
	Casi Nunca	2	5,0
	Casi Siempre	25	62,5
	Siempre	7	17,5
	Total	40	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado por el programa SPSS.V.23

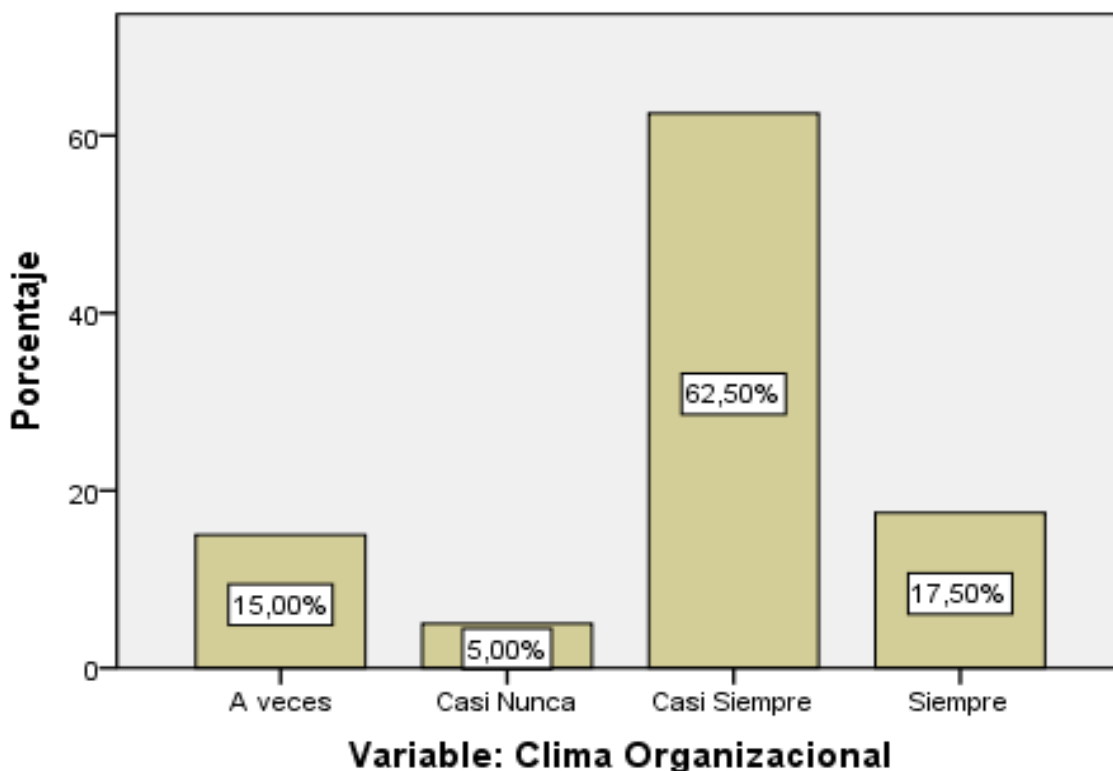


Figura N°05: Variable Clima Organizacional
Fuente: Propio

Interpretación: De la tabla y gráfico N°05, se observa que el 62,50% de los encuestados refieren que el Clima Organizacional se realiza Casi Siempre, seguido del 17,50% Siempre, el 15,00% A veces y 5,00% Casi Nunca.

TABLA N°06

Dimensión del Rendimiento en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	4	10,0
	Casi Nunca	1	2,5
	Casi Siempre	24	60,0
	Siempre	11	27,5
	Total	40	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado por el programa SPSS.V.23

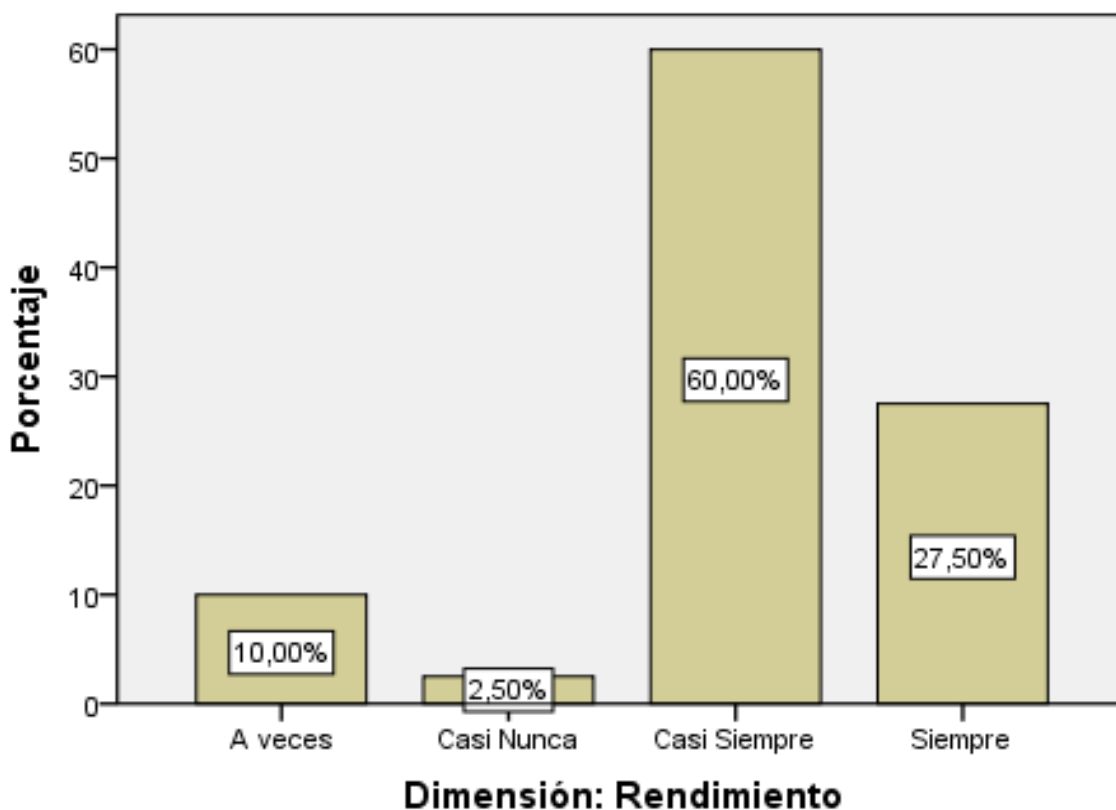


Figura N°06: Dimensión Rendimiento
Fuente: Propio

Interpretación: De la tabla y gráfico N°06, se observa que el 60,00% de los encuestados refieren que el Rendimiento se realiza Casi Siempre, seguido del 27,50% Siempre, del 10,00% A veces y 2,50% Casi Nunca.

TABLA N°07

Dimensión de Condiciones de Trabajo en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	8	20,0
	Casi Siempre	21	52,5
	Siempre	11	27,5
	Total	40	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado por el programa SPSS.V.23

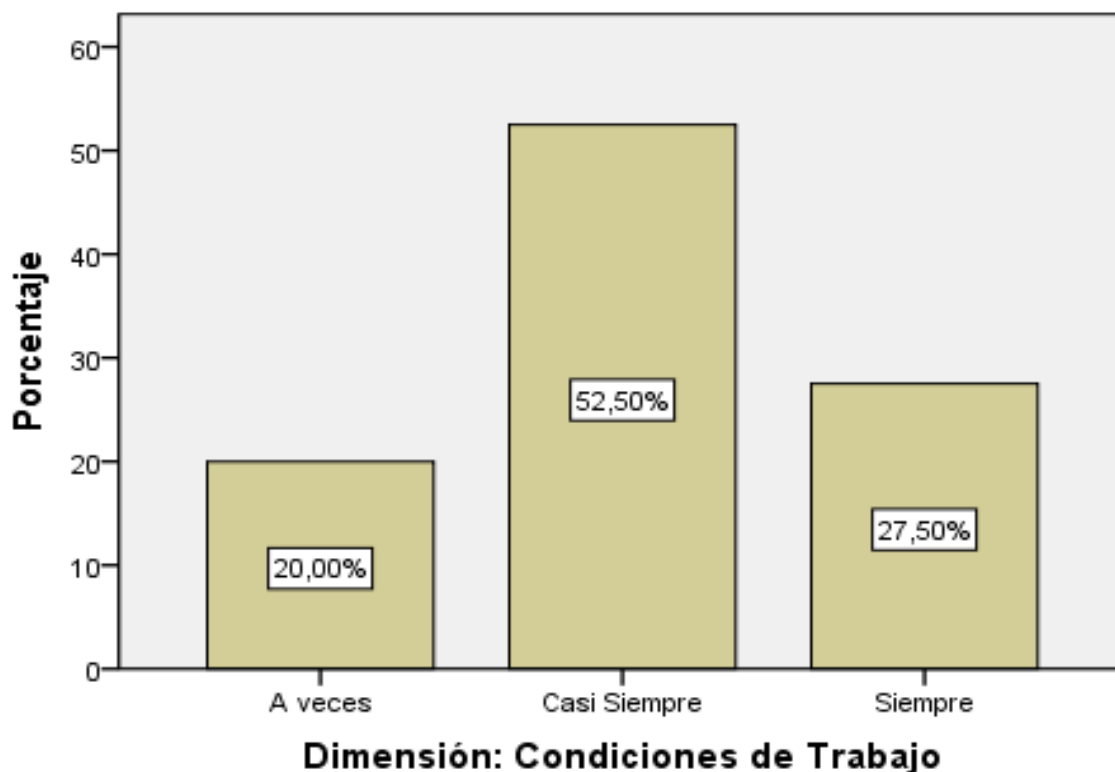


Figura N°07: Dimensión Condiciones de Trabajo
Fuente: Propio

Interpretación: De la tabla y gráfico N°07, se observa que el 52,50% de los encuestados refieren que las Condiciones de Trabajo se realiza Casi Siempre, seguido del 27,50% Siempre y 20,00% A veces.

TABLA N°08

Dimensión de Reconocimiento personal y/o Social en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	20	50,0
	Casi Nunca	5	12,5
	Casi Siempre	8	20,0
	Nunca	3	7,5
	Siempre	4	10,0
	Total	40	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado por el programa SPSS.V.23

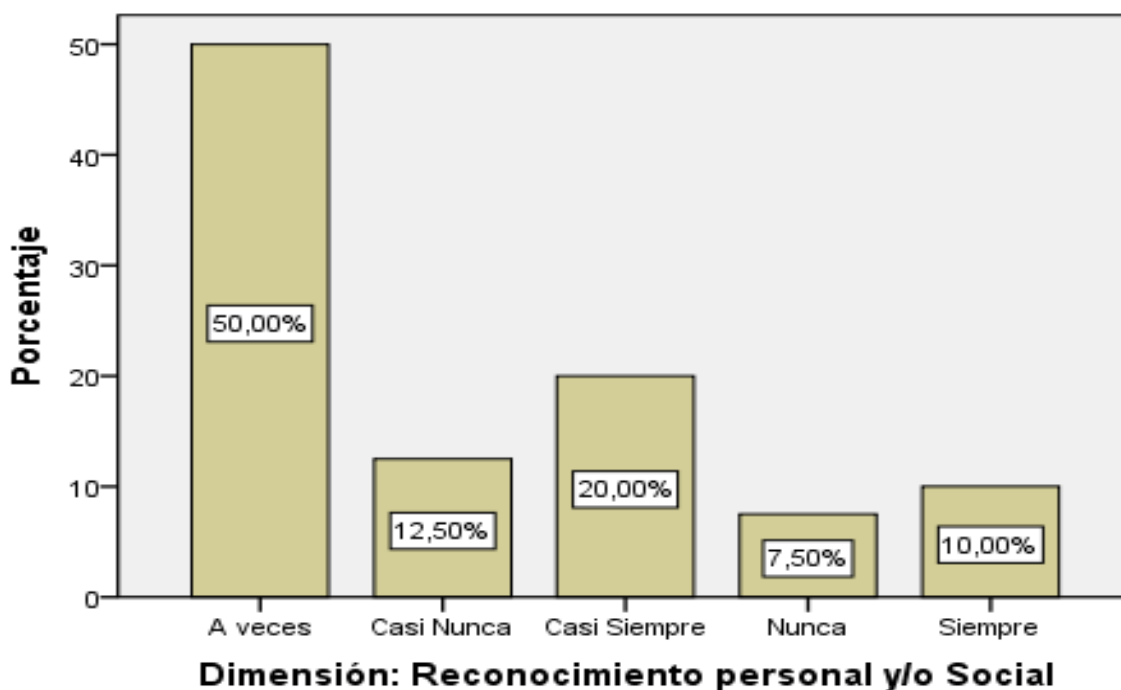


Figura N°08: Dimensión Reconocimiento Personal y/o Social
Fuente: Propio

Interpretación: De la tabla y gráfico N°08, se observa que el 50,00% de los encuestados refieren que el Reconocimiento Personal y/o Social se realiza A veces, seguido del 20,00% Casi Siempre, del 12,50% Casi Nunca, del 10,00% Siempre y del 7,50% Nunca.

TABLA N°09

Dimensión de Beneficios Económicos en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	26	65,0
	Casi Nunca	2	5,0
	Casi Siempre	12	30,0
	Total	40	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado por el programa SPSS.V.23

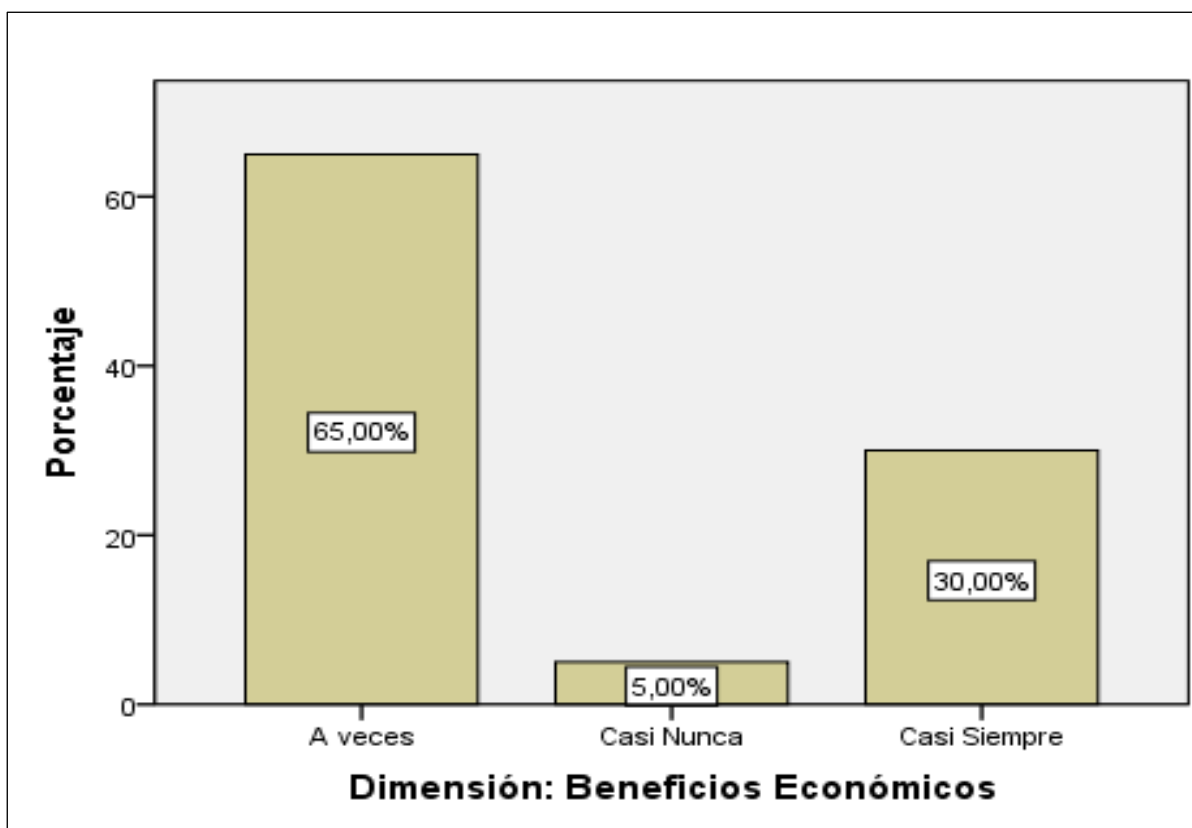


Figura N°09: Dimensión Beneficios Económicos
Fuente: Propio

Interpretación: De la tabla y gráfico N°09, se observa que el 65,00% de los encuestados refieren que los Beneficios Económicos se realiza A veces, seguido del 30,00% Casi Siempre y 5,00% Casi Nunca.

TABLA N°10

Variable Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	10	25,0
	Casi Siempre	28	70,0
	Siempre	2	5,0
	Total	40	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado por el programa SPSS.V.23

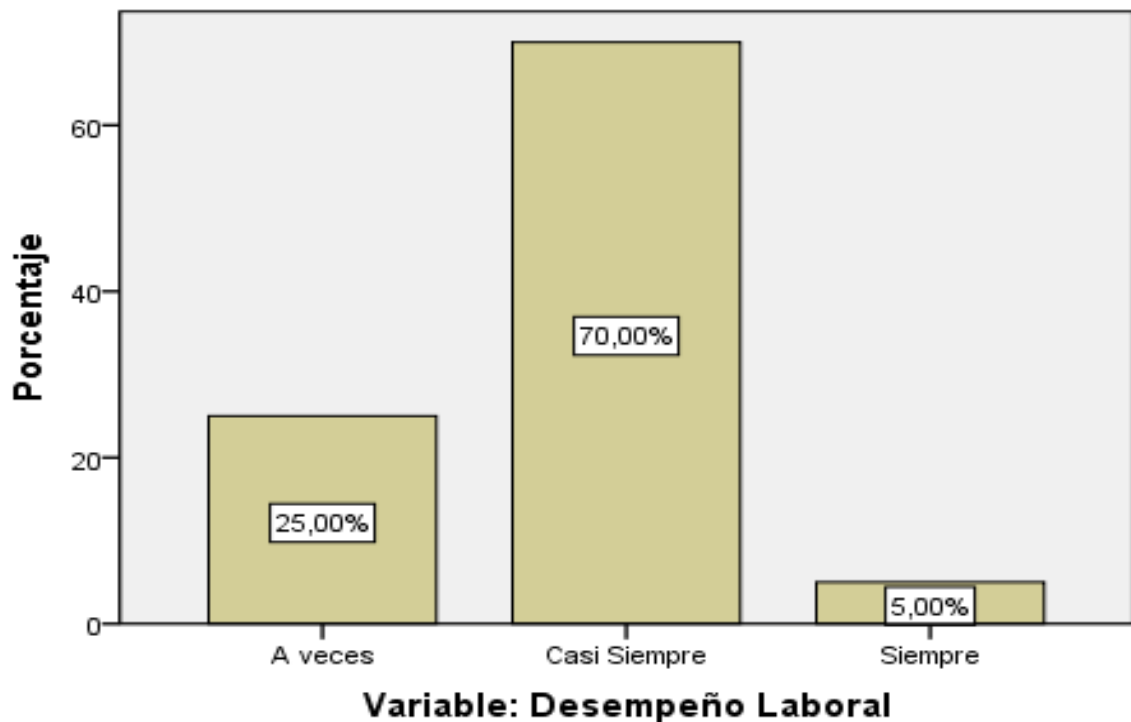


Figura N°10: Variable Desempeño Laboral
Fuente: Propio

Interpretación: De la tabla y gráfico N°10, se observa que el 70,00% de los encuestados refieren que el Desempeño Laboral se realiza Casi Siempre, seguido del 25,00% A veces y 5,00% Siempre.

Prueba de Hipótesis

Para la prueba de hipótesis se utilizó la escala de interpretación del coeficiente de Pearson y el nivel de significancia de 0.05, a través del programa (SPSS, v23).

Escala de interpretación del coeficiente de Pearson.

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

- Si $P \leq 0.05$ la relación se considera significativa.
- Si $P > 0.05$ la relación no se considera significativa.

Hipótesis General

H0: No existe una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

Ha: Existe una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

TABLA N°11

Aplicación de la prueba estadística coeficiente de correlación de Pearson entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

		Correlaciones	
		V2	V1
Variable 2: Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,639**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Variable 1: Clima Organizacional	Correlación de Pearson	,639**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado por el programa SPSS.V.23

Interpretación: De la Tabla N°11, luego de aplicar la prueba estadística coeficiente correlacional de Pearson se obtuvo $r=0,639$ correlación positiva moderada y $P\text{valor}=0,000 < 0.05$ es altamente significativo, es decir se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%, se concluye que existe una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

Hipótesis Específica N°01

H0: No existe una relación directa y significativa entre la Comunicación y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

Ha: Existe una relación directa y significativa entre la Comunicación y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

TABLA N°12

Aplicación de la prueba estadística coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión Comunicación y la variable Desempeño Laboral.

		D1	V2
D1: Comunicación	Correlación de Pearson	1	,209
	Sig. (bilateral)		,195
	N	40	40
V2: Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,209	1
	Sig. (bilateral)	,195	
	N	40	40

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado por el programa SPSS.V.23

Interpretación: De la Tabla N°12, luego de aplicar la prueba estadística coeficiente correlacional de Pearson se obtuvo $r=0,209$ correlación positiva baja y $Pvalor=0.195 > 0.05$ es decir se acepta la hipótesis nula, se concluye que no existe una relación directa y significativa entre la Comunicación y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

Hipótesis Específica N°02

H0: No existe una relación directa y significativa entre el Involucramiento Laboral y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

Ha: Existe una relación directa y significativa entre el Involucramiento Laboral y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

TABLA N°13

Aplicación de la prueba estadística coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión Involucramiento Laboral y la variable Desempeño Laboral.

		D2	V2
D2: Involucramiento Laboral	Correlación de Pearson	1	,494**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	40	40
V2: Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,494**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado por el programa SPSS.V.23

Interpretación: De la Tabla N°13, luego de aplicar la prueba estadística coeficiente correlacional de Pearson se obtuvo $r=0,494$ correlación positiva moderada y $P\text{valor}=0.001 < 0.05$ es decir se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%, se concluye que existe una relación directa y significativa entre Involucramiento Laboral y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

Hipótesis Específica N°03

H0: No existe una relación directa y significativa entre la Supervisión y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

Ha: Existe una relación directa y significativa entre la Supervisión y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

TABLA N°14

Aplicación de la prueba estadística coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión Supervisión y la variable Desempeño Laboral.

		D3	V2
D3: Supervisión	Correlación de Pearson	1	,561**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
V2: Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,561**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado por el programa SPSS.V.23

Interpretación: De la Tabla N°14, luego de aplicar la prueba estadística coeficiente correlacional de Pearson se obtuvo $r=0,561$ correlación positiva moderada y $P\text{valor}=0.000 < 0.05$ es decir se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%, se concluye que existe una relación directa y significativa entre la Supervisión y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

Hipótesis Específica N°04

H0: No existe una relación directa y significativa entre la Motivación y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

Ha: Existe una relación directa y significativa entre la Motivación y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

TABLA N°15

Aplicación de la prueba estadística coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión Motivación y la variable Desempeño Laboral.

		D4	V2
D4: Motivación	Correlación de Pearson	1	,769**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
V2: Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,769**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado por el programa SPSS.V.23

Interpretación: De la Tabla N°15, luego de aplicar la prueba estadística coeficiente correlacional de Pearson se obtuvo $r=0,769$ correlación positiva alta y $Pvalor=0.000 < 0.05$ es decir se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%, se concluye que existe una relación directa y significativa entre la motivación y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

4.2. Discusión

Existe una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018, por haber obtenido el valor de correlación de (0.639), y altamente significativa por $P_{valor} = 0,000 < 0.01$, lo que indica que el involucramiento laboral, la supervisión y la motivación contribuyen a una relación positiva y significativa con el desempeño laboral.

Resultados parecidos obtuvo (De la Cruz y Huamán, 2016), quien estudió el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Mas en la Provincia de Huancavelica – 2015, Universidad Nacional de Huancavelica – Perú, concluyendo: Existe una relación positiva y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el personal del Programa Nacional CUNA MÁS en la Provincia de Huancavelica – 2015, esta decisión se sustenta en el valor obtenido de la Prueba de Pearson de 0,71 y de acuerdo a la regla de decisión esta correlación es positiva buena, por lo que diremos que se ha encontrado evidencia empírica para rechazar la Hipótesis Nula y aceptar la hipótesis alterna que dice: Existe una relación positiva y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el personal del Programa Nacional CUNA MÁS en la Provincia de Huancavelica – 2015 con un 95% de confianza.

Del mismo modo el resultado de la investigación muestra, luego de aplicar la prueba estadística coeficiente correlacional de Pearson se obtuvo que no existe una relación directa y significativa entre la Comunicación y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018, por haber obtenido el valor de $r = 0,209$ correlación positiva baja y $P_{valor} = 0.195 > 0.05$ es decir se acepta la hipótesis nula que dice: No existe una relación directa y significativa entre la Comunicación y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

Resultados distintos obtuvo (Quispe, 2015), quien estudió Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015, concluyendo: la evidencia estadística de correlación es de 0.520, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada entre la Comunicación Interpersonal y Eficiencia Laboral; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05 .

Igualmente, el resultado de la investigación muestra, que existe una relación directa y significativa entre el Involucramiento Laboral y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018, por haber obtenido en valor de $r=0.494$ y $Pvalor=0.001<0.05$, consecuencia de ello es que se logra una correlación positiva moderada.

Resultado parecido obtuvo, (Pastor, 2018), quien investigó el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Trabajadores Administrativos de una Empresa Privada de Combustibles e Hidrocarburos, Lima 2017, concluyendo: Se puede analizar que el valor de Rho de Spearman es de 0,427 presenta una correlación significativa, lo que nos permite afirmar que se aprueba la siguiente hipótesis: Existe relación directa entre el Involucramiento Laboral y el Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de una Empresa Privada de Combustibles e Hidrocarburos en Lima durante el año 2017.

Asimismo, el resultado de la investigación, muestra que existe relación directa y significativa entre la Supervisión y el Desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018, por haber obtenido el valor de relación de $r=0,561$ y $Pvalor=0.000<0.05$, lo que indica que tienen una correlación positiva moderada.

Resultado parecido obtuvo (Pastor, 2018), quien investigó el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Trabajadores Administrativos de una Empresa Privada de Combustibles e Hidrocarburos, Lima 2017, concluyendo: Se puede interpretar que el valor de Rho de Spearman es de 0,779 presenta una correlación significativa, lo que nos permite afirmar que se aprueba la hipótesis:

Existe relación directa entre la supervisión y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017.

Finalmente, el resultado de la investigación muestra, que existe una relación directa y significativa entre la Motivación y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018, por haber obtenido el valor de correlación de $r=0,769$ y $Pvalor=0.000<0.05$, lo que indica que tiene una correlación positiva alta.

Resultado distinto obtuvo, (Quispe, 2015), quien estudió Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015, concluyendo: la evidencia estadística de correlación es de 0.183, donde se demuestra que existe una relación directa; positiva muy débil entre la dimensión motivación laboral y productividad laboral es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es muy baja porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un mayor a 0.01. Entonces existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor >0.05 .

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. Se determinó que el Clima Organizacional tiene una relación directa y significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018. El coeficiente de correlación de Pearson es de $r=0,639$ y con un nivel de significancia $P_{valor}=0.000<0.05$.
2. Se determinó que la Comunicación como parte del Clima Organizacional no tienen una relación directa y significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018. La intensidad de la relación hallada es de $r=0,209$ que tienen asociado una probabilidad $P_{valor}=0.195>0.05$ por lo que dicha relación es positiva baja.
3. Se determinó que el Involucramiento Laboral como parte del Clima Organizacional tienen una relación directa y significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018. La intensidad de la relación hallada es de $r=0,494$ que tienen asociado una probabilidad $P_{valor}=0.001<0.05$ por lo que dicha relación es positiva moderada.
4. Se determinó que la Supervisión como parte del Clima Organizacional tienen una relación directa y significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018. La intensidad de la relación hallada es de $r=0,561$ que tienen asociado una probabilidad $P_{valor}=0.000<0.05$ por lo que dicha relación es positiva moderada.
5. Se determinó que la Motivación como parte del Clima Organizacional tienen una relación directa y significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018. La intensidad de la relación hallada es de $r=0,769$ que tienen asociado una probabilidad $P_{valor}=0.000<0.05$ por lo que dicha relación es positiva alta.

Recomendaciones

1. Se recomienda a la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, fortalecer el Clima Organizacional que se tiene, como resultado de nuestra investigación para crecentar a más, realizando jornadas de sensibilización, mediante talleres, capacitaciones, jornadas de afianzamiento de normas de convivencia.
2. Se recomienda a la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, a formular un Plan de comunicación para fortalecer los aspectos relacionados a la eficacia, considerando aspectos de relaciones humanas, manejo de comunicación y otros. Debido a una relación baja positiva entre la Comunicación y el Desempeño Laboral.
3. Recomendar a los trabajadores de la institución, participar activamente en las jornadas de capacitación y talleres, organizados por la institución y otras, con la finalidad de fortalecer sus capacidades y conocimientos referentes al cumplimiento de sus labores cotidianas. Todo con el único fin de cumplir eficazmente los objetivos de la institución; de esta manera obtener un excelente Involucramiento Laboral en nuestra institución.
4. Recomendar a la institución mejorar la gestión, hacer seguimiento, y monitoreo en las diferentes áreas, procurando un mejor ambiente físico, diariamente con la finalidad de que cumplan las funciones y la asignación de responsabilidades sea de manera efectiva.
5. Recomendar a la institución, contribuir con talleres y actividades de recreación, favoreciendo que las relaciones interpersonales entre los colaboradores sean más empáticas y saludables y permitir que los colaboradores aporten sus ideas y estrategias a fin que estos mejoren la calidad de sus trabajos y así generar más productividad. Además, se solicita que las funciones realizadas eficientemente se reconozcan a través de un ascenso laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

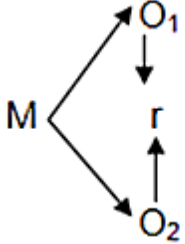
- Montoya, D. (2016). *Relación entre el Clima Organizacional y la Evaluación del Desempeño del Personal en una Empresa de Servicios Turísticos: Caso PTS Perú 2015*. Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- De la Cruz, E. & Huamán, A. (2016). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Mas en la Provincia de Huancavelica-2015*. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.
- Antúnez, Y. (2015). *El Clima Organizacional como Factor Clave para Optimizar el Rendimiento Laboral de los empleados del Área de Caja de las Agencias de Servicios Bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, Estado Aragua*. Universidad de Carabobo, La Morita, Venezuela.
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos y Docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Matagalpa.

- Jiménez, H. & Mosquera, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores, de los Departamentos Financieros en Entidades Públicas*. Universidad del Pacifico, Quito, Ecuador.
- Solano, Sh. (2017). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Rojas, P. & Rojas, J. (2012). *Clima Institucional y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel Secundario de Zona Urbana del Consejo Educativo Municipal del Distrito De Yarinacocha–Pucallpa, 2010–2011*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Gonzales, I., Huamán, M. & Pinedo, J. (2018). *El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, 2017*. Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P, (2010). *Metodología de la Investigación*. Santa Fe, México: Mc Graw - Hill.
- Espinoza, C. (2010). *Metodología de Investigación Tecnológica*. Huancayo, Perú: Biblioteca Nacional del Perú.
- Castro, F. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. Caracas: Uypar.
- Quispe, E. (2015). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas*: Universidad Nacional José María Arguedas: Andahuaylas, Perú.
- Pastor, A. (2018). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en trabajadores Administrativos de una Empresa Privada de Combustibles e Hidrocarburos*. Universidad San Ignacio de Loyola: Lima, Perú.

ANEXO

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TITULO: " CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA 407 - RED DE SALUD PUERTO INCA – HUÁNUCO, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	POBLACION Y MUESTRA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>a. ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 Red de Salud Puerto Inca-Huánuco, 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>a. Identificar la relación entre la comunicación y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICA:</p> <p>a. Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 Red de Salud Puerto Inca –Huánuco, 2018.</p>	<p>VARIABLE 01 Clima Organizacional</p>	<p>VARIABLE 01 Clima organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Involucramiento Laboral • Supervisión • Motivación 	<p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No Experimental - Transversal Correlacional</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 <--> r O2 </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra O1 = Variable 01 O2 = Variable 02 r = Relación entre las dos variables</p>	<p>POBLACION La población está determinada por el total del personal en la Unidad Ejecutora 407 Red de Salud Puerto Inca-Huánuco 2018, de (40 personas.)</p> <p>MUESTRA La muestra está conformada por 40 trabajadores de la Unidad Ejecutora 407- Red de Salud Puerto Inca, la misma cantidad poblacional debido a la poca cantidad de este</p>

<p>b. ¿Cuál es la relación entre el Involucramiento Laboral y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018?</p> <p>c. ¿Cuál es la relación entre la Supervisión y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018?</p> <p>d. ¿Cuál es la relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018?</p>	<p>b. Identificar la relación entre el Involucramiento Laboral y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.</p> <p>c. Identificar la relación entre la Supervisión y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.</p> <p>d. Identificar la relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.</p>	<p>b. Existe una relación entre el Involucramiento Laboral y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.</p> <p>c. Existe una relación entre la Supervisión y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca –Huánuco, 2018.</p> <p>d. Existe una relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.</p>	<p>VARIABLE 02 Desempeño Laboral</p>	<p>VARIABLE 02 Desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento • Condiciones de Trabajo • Reconocimiento personal y/o Social • Beneficios Económicos 		<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnica: Encuesta • Instrumento: Cuestionario
---	--	---	---	--	--	---

Anexo 2: Instrumento de Aplicación

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

Encuesta para medir la Variable Clima Organizacional

Señor (a) Trabajador la presente encuesta de investigación, tiene como finalidad la obtención de información que permita determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

Las respuestas serán confidenciales y anónimas.

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica

CATEGORIAS				
1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

ITEM	COMUNICACION	CATEGORIA				
		1	2	3	4	5
01	Considera que entre sus compañeros de trabajo se desarrollan buenas relaciones.					
02	Existe una buena comunicación entre los miembros de la Institución.					
03	Recibe en forma oportuna la información que requiere para la ejecución de su trabajo.					
04	Están establecidos los medios de comunicación entre los jefes y subordinados de las diferentes áreas de la Institución.					
05	A los empleados en general se les informa oportunamente de lo acontece en la Institución.					
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL					
06	Te sientes comprometido con cada logro obtenido en la Institución.					
07	Existe una clara definición de la visión, misión y valores en la Institución.					
08	La Institución promueve el crecimiento y desarrollo personal y profesional.					
09	Considera que existe interés de cada trabajador como factor clave para el éxito de la Organización.					
10	Aporta ideas para mejorar su trabajo y así generar más productividad.					

SUPERVISION						
11	Alientan hacer sugerencias para mejorar nuestro trabajo y el objetivo en general.					
12	Utilizan métodos sistemáticos para la solución a los diferentes problemas.					
13	Las supervisiones orientan las actividades para el logro de los objetivos.					
14	Realizan capacitaciones para un buen desempeño en sus funciones.					
15	Está dispuesto a trabajar bajo presión.					
MOTIVACION						
16	Las condiciones de trabajo permiten el desarrollo óptimo de las actividades.					
17	Los jefes reconocen el esfuerzo del trabajo de sus colaboradores.					
18	Las relaciones interpersonales lo motivan en su desempeño laboral.					
19	Se encuentra usted motivado con su remuneración por la labor que desempeña.					
20	Su jefe está dispuesto a conversar con usted para solucionar sus quejas.					

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE NEGOCIOS**

Encuesta para medir la Variable Desempeño Laboral

Señor (a) Trabajador la presente encuesta de investigación, tiene como finalidad la obtención de información que permita determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018.

Las respuestas serán confidenciales y anónimas.

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica

CATEGORIAS				
1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

ITEM	RENDIMIENTO	CATEGORIA				
		1	2	3	4	5
01	Está capacitado para dar solución a un problema existente.					
02	Constantemente llega tarde a su centro de labor.					
03	Presenta a tiempo sus informes de avance en su trabajo.					
04	Realiza su trabajo en forma eficaz y eficiente.					
05	Queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades.					
	CONDICIONES DE TRABAJO					
06	Existe seguridad en la Institución donde labora.					
07	Existe orden documentario en el trabajo que realiza.					
08	La limpieza e higiene en mi lugar de trabajo son adecuadas.					
09	Ante diversos problemas se ayudan mutuamente los trabajadores.					
10	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					

	RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL					
11	La Institución reconoce y valora el trabajo del personal.					
12	Recibo formación para mantenerme actualizado en funciones de mi área laboral.					
13	Se premian los logros alcanzados por los trabajadores.					
14	Los ascensos están en función al esfuerzo y mérito de la labor que realiza.					
15	Recibe apoyo para desarrollarse profesionalmente.					
	BENEFICIOS ECONÓMICOS					
16	Considera que su salario cubre sus necesidades básicas.					
17	Dejaría la institución por otro trabajo con mejores condiciones económicas.					
18	El salario que perciben es equitativo según la labor que realizan.					
19	Los colaboradores están más preocupados en sus propios intereses.					
20	Se pagan las horas extras que labora.					



RESOLUCIÓN N° 221-2019-FCCyA-UPP

Pucallpa, 16 de setiembre del 2019

VISTO:

El expediente N° 6723 de fecha 05 de setiembre del 2019, presentado por la bachiller **VERONICA MARGOTH BRIONES SHEPUTT**, en la que solicitan designación de jurado evaluador, fecha y hora para sustentar, y;

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 41°, inciso 12 y Artículo 60° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada de Pucallpa, señala que para obtención del Título Profesional, terminada la elaboración de la Tesis, con el informe favorable del revisor de trabajo de investigación y el Coordinador de Investigación de la Facultad, se presentará con una solicitud al Decano respectivo en dos (02) ejemplares debidamente empastados; el Jurado es designado por el Decano de la Facultad. El aviso de la sesión de sustentación, día y hora se publicará con una anticipación de cinco (05) días hábiles como mínimo;

Que, estando a lo dispuesto por la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto de la UPP y, a las facultades conferidas a la Decana de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, mediante Resolución N° 301-2018-UPP/CU de fecha 29 de setiembre del 2018;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DESIGNAR como Jurado Evaluador de la sustentación de la tesis denominada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA 407-RED DE SALUD PUERTO INCA-HUANUCO, 2018", conformado por: **Presidente Mg. Lila Ramírez Zumaeta, Secretario Mg. Julio Donny Gómez Kuch y Vocal Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano;**

ARTICULO TERCERO.- SEÑALAR fecha, día y hora de sustentación, para el día sábado 28 de setiembre del 2019 a horas 5:00 p.m. en los ambientes del auditorio de la Universidad Privada de Pucallpa;

ARTÍCULO CUARTO.- COMUNICAR la presente resolución a los miembros del jurado, al asesor y a la interesada.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

DISTRIBUCIÓN:
Asesor
Interesada
Jurados
Archivo





RESOLUCIÓN N° 205-2019-FCCyA-UPP

Pucallpa, 04 de setiembre del 2019

VISTO:

El expediente con FUT N° 6593-B de fecha 02 de setiembre del 2019, presentado por la bachiller **VERÓNICA MARGOTH BRIONES SHEPUTT**, solicitando resolución de expedito para la sustentación de su tesis para el otorgamiento de título de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 41º, inciso 9 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada de Pucallpa SAC, señale que *“El Coordinador de Investigación de la Facultad, hace un informe al Decano con copia a los interesados de la aprobación de la tesis quedando apta para su sustentación”*;

Que, del Informe N° 35-2019-CI-NPCHL/UPP/FCCyA-D, de fecha 22 de agosto del 2019 presentado por la Coordinadora de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, Mg. Nancy Paola Chumbes Licas, fluye que se ha revisado la tesis de la bachiller **VERÓNICA MARGOTH BRIONES SHEPUTT**, encontrándola conforme;

Que, estando a lo dispuesto por la Ley Universitaria N° 30220, y a las facultades conferidas a la Decana de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, mediante Resolución N° 301-2018-UPP/CU de fecha 29 de setiembre del 2018;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR EXPEDITO para la sustentación de la tesis titulada: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA 407-RED DE SALUD PUERTO INCA-HUANUCO, 2018”**, presentado por la bachiller **VERÓNICA MARGOTH BRIONES SHEPUTT**;

ARTICULO SEGUNDO: COMUNICAR la presente resolución a la interesada.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Distribución:
FCCyA
Interesada
Archivo



RESOLUCIÓN N° 197-2019-FCCyA-UPP

Pucallpa, 22 de agosto del 2019

VISTO:

El Informe N° 35-2019-CI-NPCHL//UPP/FCCyA-D, de fecha 22 de agosto del 2019 presentado por la Coordinadora de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, **Mg. NANCY PAOLA CHUMBES LICAS**, dando su aprobación y aceptación para que el Informe Final del Trabajo de Investigación de la bachiller **VERÓNICA MARGOTH BRIONES SHEPUTT**, continúe con el trámite correspondiente para el otorgamiento de su Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas;

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 41º y siguientes del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada de Pucallpa, señala que el *"Tesisista solicita a la Facultad que se revise y apruebe su Informe de Tesis, adjuntando un ejemplar, el mismo que debe contener la constancia de coincidencia menor al 30% anexando el informe del asesor"* y *habiendo realizado con éxito los procedimientos de revisión y levantamiento de observaciones de la tesis con Informe aprobatorio se procede a la emisión de la resolución correspondiente;*

Que, estando a lo dispuesto por la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto de la UPP y a las facultades conferidas a la Decana de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, mediante Resolución N° 274-2018-UPP/CU de fecha 18 de setiembre de 2018;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el Informe Final de Tesis denominado: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA 407-RED DE SALUD PUERTO INCA-HUANUCO, 2018"**, presentado por la bachiller **VERÓNICA MARGOTH BRIONES SHEPUTT** ;

ARTICULO SEGUNDO: COMUNICAR la presente resolución a los interesados.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Mg. Lila Ramírez Zumaeta
Decana de la Facultad de Ciencias
Contables y Administrativas

Distribución:
FCCyA
Asesor
Interesada
Archivo



Mg. Rosario Leonor Palomino Ochoa
Secretaria Académica de la Facultad de
Ciencias Contables y Administrativas



RESOLUCION N° 172-2019-UPP-FCCyA

Pucallpa, 27 de junio del 2019

VISTO:

El informe N° 14-2019-CI-NPCHL/UPP/FCCyA-D de fecha 27 de junio del 2019 presentado por la Mg. Nancy Paola Chumbes Licas, Coordinadora de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas;

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 28° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, señala que para obtención del Título Profesional, el bachiller precisará en su solicitud dirigida al Decano de la Facultad, el tema de su Tesis y sugerirá al profesor que deberá ser su asesor, quien lo orientará en la elaboración de su Proyecto de Tesis, lo que se registrará en el Libro de Proyectos de Tesis de la Facultad;

Que, estando a lo dispuesto por la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto de la UPP y, a las facultades conferidas a la Decana de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, mediante Resolución N° 301-2018-UPP/CU de fecha 29 de setiembre del 2018;

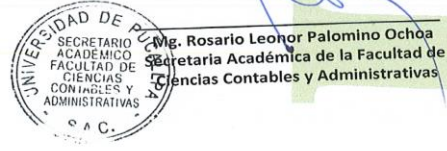
SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el Proyecto de tesis denominado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA 407-RED DE SALUD PUERTO INCA-HUANUCO 2018", presentado por la bachiller VERONICA MARGOTH BRIONES SHEPUTT;

ARTÍCULO SEGUNDO.- AUTORIZAR la ejecución del Informe de Tesis en el plazo de hasta dos (2) meses.

ARTÍCULO TERCERO.- COMUNICAR la presente resolución a los interesados.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



DISTRIBUCIÓN:
Asesor
Interesada
Archivo