

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



**“El Clima Organizacional y su Relación con el
Desempeño Laboral del Personal de la Universidad
Nacional Amazónica de Madre de Dios”**

TESIS PRESENTADO POR:

Bachiller: MELÉNDEZ

HURTADO, Katerym

Jacinta

Bachiller: COHAILA LARA,

Dora ZoilaGuadalupe

Tesis para optar el Título
Profesional de Licenciado en
Administración y Negocios
Internacionales

ASESOR:

DR. Alexis, LEÓN RAMÍREZ

CO-ASESORA:

DRA. Yajhaida, BELLIDO ASCARZA

Puerto Maldonado 2019

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



**“El Clima Organizacional y su Relación con el
Desempeño Laboral del Personal de la Universidad
Nacional Amazónica de Madre de Dios”**

TESIS PRESENTADO POR:

Bachiller: MELÉNDEZ

HURTADO, Katerym

Jacinta

Bachiller: COHAILA LARA,

Dora ZoilaGuadalupe

Tesis para optar el Título
Profesional de Licenciado en
Administración y Negocios
Internacionales

ASESOR:

DR. Alexis, LEÓN RAMÍREZ

CO-ASESORA:

DRA. Yajhaida, BELLIDO ASCARZA

Puerto Maldonado 2019

DEDICATORIA

- Al Creador por ser nuestra fuente de inspiración y habernos permitido engrandecer nuestros conocimientos a través de este proyecto.
- A nuestros amados padres por su apoyo constante antes, durante y después de nuestra vida universitaria.
- A nuestros asesores Alexis y Yajhayda por su aporte, motivación y empeño en todo momento.

AGRADECIMIENTOS

- ✓ Agradecemos al Todopoderoso por darnos la vida y por permitirnos llenar nuestras mentes de luz.

- ✓ A nuestros padres que a lo largo de nuestras vidas y hasta el día de hoy siempre están pendientes de nosotras, aun en la adversidad y, han sabido guiarnos enseñándonos a ser perseverantes.

- ✓ A nuestros asesores Dr. Alexis León Ramírez y Dra. Yajhayda Bellido Ascarza por haber sido nuestros guías en la realización de esta investigación y por su entrega constante.

- ✓ A nuestros docentes que a lo largo de nuestra Carrera Universitaria compartieron sus conocimientos y nos formaron para ser profesionales competitivos.

PRESENTACIÓN

A nuestras queridas autoridades universitarias y jurado calificador:

Cumpliendo con todos los estipulados legales y administrativos, como condiciones para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, entregamos a su digna membresía, nuestro proyecto de investigación realizada y desarrollada en este documento que por título lleva: “El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”, proyecto que tiene como fin obtener los insumos cognitivos necesarios sobre el desenvolvimiento laboral y su vínculo con el clima de una institución , de tal forma que ello permita que el equipo directivo, así como el equipo humano que trabaja en esta casa superior de estudios, puedan cumplir sus propósitos laborales, así como también los de índole personal.

Tras la finalización de nuestra investigación, lo que pretendemos es brindar a la institución un diagnóstico real que les permita tomar las decisiones necesarias y adecuadas para encaminar el logro de sus objetivos.

Tenemos la certeza de aportar al despegue cognitivo universitario, por medio de este proyecto, por lo que expresamos nuestra apertura, para el acogimiento de vuestros aportes, correcciones, conclusiones y demás recomendaciones, por parte de ustedes para engrandecer esta exposición.

Atentamente

Bach. Katerym Jacinta Meléndez Hurtado

Bach. Dora Zoila Guadalupe Cohaila Lara

RESUMEN

Este documento titulado “El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”, está conformada por siete capítulos: La Introducción, el Método, los Resultados, la Discusión, las Conclusiones, nuestras Recomendaciones y las fuentes Bibliográficas. Nuestra investigación científica tiene como finalidad definir el vínculo respecto al desempeño laboral y el clima institucional. Para la obtención de los datos informativos, se aplicó una encuesta a 48 servidores administrativos entre hombres y mujeres. Indicamos también que esta tesis es carácter descriptivo, con aspectos transversales, por lo que para su realización usamos los mecanismos siguientes: investigación, encuestas y fichaje. Con relación a los medios y mecanismos de ayuntamiento de datos, se utilizó una serie de preguntas para cada postulado. El formulario de clima organizacional, tuvo 18 ítem's con una proyección en la escala de Likert, como son: “siempre”, “casi siempre”, “algunas veces”, “muy pocas veces” y “nunca”. Por otro lado, el formulario concerniente al desempeño laboral, se elaboró con 20 ítem's, con una proyección en la escala de Likert, teniendo una sumatoria de 38 ítem's. La veracidad y la validez del postulado, han sido calculados según el criterio de Alfa de Cronbach y se obtuvo hallazgos de 0.831 para el formulario del clima organizacional, y de 0.792 para el formulario de desempeño laboral. Por lo que podemos decir que, los medios empleados son totalmente veraces y sostenibles.

Para medir el vínculo correlacional entre las dos variables, se usó el método de relación de Tau C de Kendall, cuyos resultados arrojan una correlación de 0.527, que demuestra la objetividad de un vínculo directo, y el grado de preponderancia es 0.000, por cuanto, se toma el postulado alterno, la cual señala que hay un vínculo preponderante respecto el desenvolvimiento laboral y el clima institucional. Hay bastante certeza estadística para tomar el vínculo correlacional entre el desempeño laboral y la sana atmósfera institucional del equipo de laboradores de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Palabras claves:

Clima de Organización, potencial humano, diseño de organización, cultura de organización, desenvolvimiento laboral.

ABSTRACT

This document entitled "The Organizational Climate and its Relationship with the Labor Performance of the Personnel of the National Amazon University of Madre de Dios", is made up of 07 chapters: Introduction, Method, Results, Discussion, Conclusions, Recommendations and Bibliography. Our scientific research aims to define the relationship between job performance and the institutional climate. To obtain the informative data, a survey was applied to 48 administrative servers between men and women. We also indicate that this thesis is descriptive, with transversal aspects, so for its realization we use the following mechanisms: research, surveys and signing. Regarding the means and mechanisms of data collection, a series of questions was used for each postulate. The organizational climate form had 18 items with a projection on the Likert scale, such as: "always", "almost always", "sometimes", "very rarely" and "never". On the other hand, the form concerning work performance was prepared with 20 items, with a projection on the Likert scale, having a sum of 38 items. The veracity and validity of the postulate have been calculated according to Cronbach's Alpha criteria and findings of 0.831 were obtained for the organizational climate form, and 0.792 for the job performance form. From what we can say that the means used are totally truthful and sustainable.

To measure the correlational link between the two variables, the Kendall Tau C relationship method was used, the results of which yield a correlation of 0.527, which demonstrates the objectivity of a direct link, and the degree of preponderance is 0.000, therefore , the alternative hypothesis is taken, which indicates that there is a preponderant link between job performance and the institutional climate. There is enough statistical certainty to take the correlational link between work performance and the institutional climate of the team of workers of the National Amazon University of Madre de Dios.

Keywords:

Organization climate, human potential, organization design, organization culture, job performance.

ÍNDICE

Referencias Bibliográficas

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
PRESENTACIÓN.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE	viii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	2
1.1. Descripción del Problema.....	2
1.2. Planteamiento del Problema	4
1.2.1. Problema General.....	4
1.3. Objetivos	4
1.3.1. Objetivo General.....	4
1.3.2. Objetivos Específicos	4
1.4. Variables.....	4
1.4.1. Variable Independiente	5
V1: Clima Organizacional.....	5
1.4.2. Variable Dependiente	5
V2: Desempeño Laboral	5
1.5 Funcionalidad de Variables	6
1.6. Hipótesis.....	7
1.6.1. Hipótesis General:	7
1.6.2. Hipótesis Específicas:.....	7
1.7. Justificación	7
1.8. Consideraciones éticas	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes	9
2.1.1. Antecedentes a nivel internacional:	9
2.1.2. Antecedentes en el Perú:.....	11
2.2. Marco referencial teórico	13
2.2.1. El Clima organizacional	13
Factores Relacionados con el Trabajo.....	16

Percepción de recompensas y reconocimiento	16
Percepción de apoyo de los empleados	17
Recompensas deseadas.	17
Relación entre autonomía y compromiso organizacional.....	18
Percepción de justicia de los empleados	18
Percepción de la Cohesión Trabajadores del equipo	19
Valores del clima organizacional.....	19
Cultura Organizacional	20
2.2.2. Desempeño laboral	21
Objetivos del grado desempeño	22
Evaluación del desempeño laboral.....	22
2.3. Definición de Términos.....	23
CAPITULO III: MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN	25
3.1. Tipo de Estudio:.....	25
3.2. Diseño del Estudio:.....	25
3.3. Población y Muestra	26
3.3.1. Población.....	26
3.3.2. Muestra:	26
3.3.2.1. Cálculo de tamaño de muestra:	26
3.4 Métodos y técnicas	27
INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	27
Tabla 1.....	27
HERRAMIENTAS DE MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.....	28
3.5. Tratamiento de Datos	28
3.5.1. Validación y fiabilidad de herramientas/instrumentos	28
3.5.1.1. Validez del Instrumento	28
Tabla 2.....	29
3.9 Fiabilidad de los instrumentos.	29
a) Técnica del alfa de Cronbach.	29
Tabla 3.....	29
Tabla 4.....	30
b) Técnica de Opinión de expertos	30
Tabla 5.....	30
CAPÍTULO IV: INVESTIGACIÓN Y RESULTADOS	32
ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LA MUESTRA.....	32

Tabla 6.....	32
Gráfico 1.....	33
Tabla 7.....	34
Gráfico 2.....	34
Tabla 8.....	35
Gráfico 3.....	35
Tabla 9.....	36
Gráfico 4.....	37
NORMALIDAD PROBATORIA DE LAS VARIABLES	37
Tabla 10.....	37
Tabla 11.....	38
ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LAS VARIABLES	38
Tabla 12.....	38
Tabla 13.....	38
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES QUE CORRESPONDEN A LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS.....	39
4.1.1 Análisis de la Dimensión Potencial Humano	39
Tabla 14.....	39
Gráfico 5.....	40
4.1.2 Desarrollo de la magnitud del Diseño Organizacional	40
Tabla 15.....	40
Gráfico 6.....	41
4.1.3 Análisis de la magnitud Cultura organizacional	41
Tabla 16.....	41
Gráfico 7.....	42
4.1.4 Análisis de los datos (variable) sobre Clima Organizacional.....	42
Tabla 17.....	42
Gráfico 8.....	43
4.1.5 Análisis de la Variable Desempeño Laboral	43
Tabla 18.....	43
Gráfico 9.....	44
PRUEBAS DE HIPÓTESIS.....	44
DEMOSTRACIÓN ESTADÍSTICA DE LA HIPÓTESIS GENERAL.....	44
PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS GENERAL	45
Hipótesis Alternativa (H):	45

Hipótesis Nula (H_0):	45
Nivel de significancia:	45
Estadístico de prueba:	45
Región Crítica:	45
Tabla 19	45
Tabla 20	46
Tabla 21	46
VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1:	47
Planteamiento de las Hipótesis Estadística 1	47
Hipótesis Alternativa (H_1):	47
Hipótesis Nula (H_{01}):	47
Nivel de significancia:	47
Estadístico de prueba:	47
Región Crítica:	47
Tabla 22	48
Tabla 23	48
Tabla 24	48
VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2:	49
Hipótesis Alternativa (H_2):	49
Hipótesis Nula (H_{02}):	49
Grado de significancia:	49
Estadística de pruebas:	49
Región Crítica:	50
Tabla 25	50
Tabla 26	50
Tabla 27	51
VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3:	51
Proposición de la Hipótesis Estadística 3	51
Hipótesis Alternativa (H_3):	51
Hipótesis Nula (H_{03}):	51
Nivel de significación:	51
Estadístico de prueba:	52
Tabla 28	52
Tabla 29	52
Tabla 30	53

CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES	55
Referencias Bibliográficas.....	56
Anexo N° 01: Matriz de Consistencia.....	59
Anexo N° 02: Instrumentos	81
Anexo N° 03: Solicitud de Autorización para Realización del Estudio	83
Anexo N° 04: Solicitud de Validación de Instrumento	84
Anexo N° 05: Ficha de Validación	87
Anexo N° 06: Consentimiento Informado.....	89
Anexo N° 07: Relación de Personal.....	90

INTRODUCCIÓN

El siguiente proyecto de estudio tiene como objeto general definir el vínculo correlacional que hay respecto al desenvolvimiento laboral y la sana atmósfera institucional del equipo trabajador de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Para alcanzar el tanteo científico, se profesó el mencionado lineamiento en la vértebra del estudio, comprendiendo cuatro capítulos:

En el primer capítulo se describe el problema de la investigación, exponiendo una perspectiva amplia del trabajo, planteándose, describiéndose y formulándose el problema general, así como específicos, asimismo se determina el objeto general y objetivos específicos.

En el segundo capítulo, se fundamenta teóricamente los precedentes del estudio, desarrollándose también el marco conceptual de las definiciones empleadas en la investigación.

El tercer capítulo, desarrolla el punto de vista metodológico de la averiguación, planteamos hipótesis, determinamos el modelo y diseño boceto oficial del estudio, las técnicas y métodos para recaudar las pesquisas y para desplegar la síntesis de las indagaciones, ejecución de las proyecciones, determinándose la cantidad poblacional y los hallazgos de la indagación.

El cuarto capítulo, presenta las muestras conseguidas mediante las herramientas aplicadas a los trabajadores, realizándose el análisis en función a los objetivos.

Y como desenlace se presenta las conclusiones, nuestras sugerencias, las fuentes consultadas en este estudio y los documentos anexados.

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del Problema

La hostilidad del clima laboral es un problema latente en toda organización, por eso, en estos tiempos es común que los directivos de las empresas o instituciones, promuevan un importante interés por propulsar los efectos que se manifiestan sobre su equipo, tanto en la vértebra como en el desarrollo organizacional, toda vez que este problema afecta esencialmente el carácter y el desempeño de los laboradores.

Es así que, surgen ideas nuevas como “clima laboral”, el mismo que hace referencia al espacio interno donde trabajan las personas, conformada por factores estructurales y factores personales que determinan en muchos casos el desempeño, la identificación, el compromiso y la pasión para realizar sus funciones correspondientes, buscando el progreso de la empresa a través de un fin común.

La actitud del personal en su desempeño laboral, es resultado ya sea de su experiencia, conocimiento adquirido o condiciones netamente laborales. La percepción del personal acerca del sistema, procedimiento, objetivo y práctica administrativa estarían de acuerdo a sus expectativas o necesidades, donde lo ideal sería, contar con un ambiente cálido, amigable, de confianza, cooperatividad y tolerancia; todas requeridas para subsistir en ella.

Las organizaciones requieren determinar su diagnóstico verídico y actualizado; si bien las organizaciones pueden ser planificadas, ante reformas programadas; sin embargo, debemos entender que en ellas participan seres humanos cuyo comportamiento no es predecible y se hace poco planificable.

Las instituciones están en el mercado, en el que interactúan con otras instituciones, donde éstas se manejan bajo estándares que las exigen a adaptarse y adoptar decisiones que al final pueden terminar perturbándolas. Este ambiente está

en regulares alteraciones y la institución, como organización dinámica, debe adaptarse. Las instituciones están predispuestas a la permuta frecuente, resultados de sus movimientos de habituación a las alteraciones del ambiente interior y exterior.

En este entender, el Clima Organizacional es determinante en una organización, como lo afirma Renato Tagiuri, citado por Guillén, quien la define como “una capacidad tocante prolongada del ambiente laboral, que es palpada por sus protagonistas, influye en su comportamiento y puede ser manifestada en detalles y crecimiento de un sistema propio de cualidades del ámbito, lo que puede ser un nexo o un obstáculo para un mejor desenvolvimiento de las organizaciones funcionales”. (TAGIURI, 2013)

Entonces, la sana atmósfera de una organización influye en el carácter del trabajador, su desempeño, involucramiento y sentido de identidad con la organización y con sus

pares. Una empresa o institución con un adecuado clima de organización, tiene gran probabilidad de alcanzar un preponderante grado de sentido de identificación de sus componentes y un alto cumplimiento de sus funciones. Debemos tener en cuenta que la satisfacción en el ámbito laboral, se logra a partir de un adecuado ambiente laboral, la participación democrática al momento de tomar decisiones pertinentes, compensaciones en base a su buen desempeño, asertividad en la comunicación, transparencia del ente rector, supervisión constante, el reconocimiento de logros y el aprovechamiento para el desarrollo integral del personal, todo ello; son elementos claves que ayudan a maximizar la productividad.

La importancia del estudio es mostrar la preponderancia del vínculo correlacional respecto al desempeño laboral y el clima institucional, donde las cualidades y la conducta de los empleados determinan los resultados, el clima tiene un efecto activo en el procedimiento de gestión y el comportamiento de los empleados en diferentes instituciones. (DE CONINCK, 2004)

Además, el clima organizacional está vinculado a la salud de las personas, físicas y psicológicas, por lo que la prevalencia de insalubres del clima en una organización conduce a un bajo nivel de desempeño de los empleados y reduce la motivación para trabajar y aumentar el absentismo.

Es importante comprender cuáles son las necesidades que tienen los trabajadores, cuando los directivos o funcionarios pretendan mejorar la atmósfera laboral, por cuanto no se puede ignorar la trascendencia del buen ámbito de la organización en el desenvolvimiento laboral, se debe identificar y comprender que, tanto el éxito como el fracaso de una organización se debe, a la implementación y ejecución de programas adecuados que promueven desarrollar un mayor rendimiento o desempeño a un breve, regular y extenso plazo.

Además, la convivencia entre los que forman parte de la institución se restringe cada día más. Esto, en conjunto con otros factores, han generado un ambiente que no favorece el ámbito laboral de la universidad, al compromiso que cada quien siente por dejar en la cima la denominación de la universidad y la posibilidad de poner el mejor de los esfuerzos por lograr metas superiores a las logradas hasta hoy.

La puesta en marcha de la indagación sobre clima organizacional proveerá a las autoridades de la Universidad de las pesquisas necesarias para que se proceda en todos los descubrimientos que se muestren en los hallazgos. Se cavilará de mucha ayuda los aportes que se ramificarán de este análisis, pero sin el accionar que se dé después de este estudio será medianamente una mera obtención de información, lo que no representa la finalidad de este proyecto.

Debemos indicar que, el objeto de este estudio, con todas sus implicancias, es realizar un aporte innovador, alta consigna de la administración, con el propósito de conocer la situación para dar un replicato transformacional y reajustes; conllevado por sus autoridades y compartido con todos los integrantes de la Universidad en base a un eminente nivel de unificación y responsabilidad.

Este proyecto de estudio requiere explicar la manera del valimiento en el ámbito Organizacional en el Desarrollo Laboral de los operadores de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es el vínculo correlacional entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre el Potencial Humano y el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?

¿Cuál es la relación entre el Diseño Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?

¿Cuál es la relación entre el modelo de la Organización y el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Identificar el vínculo correlacional existente respecto al Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

1.3.2. Objetivos Específicos

Oe1 Conocer el vínculo respecto al Potencial Humano y el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Oe2 Precisar el vínculo respecto al Diseño Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Oe3 Analizar la Cultura de la Organización y su vínculo con el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

1.4. Variables

Durante la formulación del problema se logró identificar dos variables:

1.4.1. Variable Independiente

Representada por el “Clima Organizacional”, que conduce, según Guillermo Gaspar, a la unificación de varios aspectos, entre las que sobresalen la capacidad humana, el modelo organizacional, el estilo organizacional, etc. También el autor afirma que, se le conoce como la agrupación de reglas, principios y criterios de pensar que vincula comportamientos y actitudes características del diario vivir de los trabajadores que son parte de una organización. (GASPAR, 2011)

Entonces es preciso indicar en este estudio, que para facilitar un espacio donde el trabajador se sienta seguro y pueda tener una productividad óptima, éste debe contar con ciertas normativas que permitan esta atmósfera, rodeado siempre de valores y principios humanos, ya que laboran personas y no robots mecanizados.

V1: Clima Organizacional

Esta variable tiene varias magnitudes.

- Potencial Humano.
- Diseño Organizacional.
- Cultura Organizacional

1.4.2. Variable Dependiente

En los aportes de Pernía y Carrera, logran definir el desempeño laboral como “la integridad, el reconocimiento, la productividad, la eficacia y eficiencia que demuestra el trabajador, empleando sus cualidades y recursos que le motivan a llevar a cabo sus labores eficientemente”. (PERNIA Y CARRERA, 2013)

A lo dicho por los autores, remarcamos que la productividad de un trabajador está ligada a la eficiencia, eficacia y objetividad que le ponga a sus funciones, a fin de tener mejores resultados.

V2: Desempeño Laboral

La variable cuenta con las siguientes dimensiones:

- Integridad
- Reconocimiento
- Productividad
- Eficacia
- Eficiencia

1.5 Funcionalidad de Variables

Variable	Dimensión	Nº ITEMS	ÍTEMS	Índice
Variable Independiente Clima Organizacional	Potencial Humano	7	1,2,8,13,14 ,17 y 18	
	Diseño Organizacional	3	3,4 y 6	
	Cultura de la Organización.	8	5,7,9,10,11,12,15 y 16	1 = Nunca 2 = Algunas Veces
Variable Dependiente Desempeño Laboral	Integridad	5	1,2,3,4 y 5	3 = Casi Siempre
	Reconocimiento	3	6,7 y 8	4 = Siempre
	Productividad	3	9,10 y 11	
	Eficacia	6	12,13,14,15,16 y 17	
	Eficiencia	3	18,19 y 20	

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General:

H1 Existe un vínculo correlacional estrecho respecto al Desempeño Laboral y el clima organizacional del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Ho No existe un vínculo correlacional estrecho respecto al Desempeño Laboral y el clima organizacional del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

1.6.2. Hipótesis Específicas:

HE1 Existe vínculo respecto al Potencial Humano y el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Ho No existe vínculo respecto al Potencial Humano y el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

H2 Existe vínculo respecto al Diseño Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Ho No vínculo relación respecto al Diseño Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

H3 Existe vínculo respecto a la Cultura de la Organización y el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Ho No existe vínculo respecto a la Cultura de la Organización y el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

1.7. Justificación

La preponderancia del clima laboral radica en el impacto que éste tiene sobre la conducta de los empleados, ya que influyen esas apreciaciones que es compartida entre el personal de la entidad con relación a la labor que realiza; el ámbito laboral en el que se desenlazan, las interrelaciones que se

dan y las directivas impartidas afectaran al trabajo que se viene realizando. Para el equipo directivo es elemental identificar y entender cómo el personal ve la atmósfera de su institución y cuáles son los elementos del clima que repercuten más en estos trabajadores.

A través de nuestra propuesta académica, invitamos a optar por tomar acciones para sublimar o conservar el clima organizacional, teniendo como modelo el clima laboral positivo, el cual fortalece el sentido de identidad y correspondencia establecida entre los laboradores, permitiendo incrementar los niveles de satisfacción y productividad

de actividades, disminuyendo considerablemente los conflictos; por medio de los cuales se lograrán alcanzar los objetivos trazados el mismo que servirá como referencia a los directivos de la UNAMAD, para mejorar el clima actual. Este aporte, servirá a las próximas indagaciones a nivel de organización, por lo que se estudiarán los elementos que definen el sano espacio de una Organización y el Ejercicio Laboral desde una visión netamente teórica y práctica.

Es trascendente analizar el Clima de una Organización porque repercute directamente en un cuadro de diferentes variables que inciden en las evocaciones que tienen los servidores del espacio donde efectúan sus labores y a su vez los efectos que tiene en el mencionado Desempeño Laboral, ya que todos trabajamos buscando satisfacer nuestras propias necesidades de tipo económico y de carácter de desarrollo personal; estos aspectos, sin duda, conllevan al ensanchamiento anímico que mejoran el rendimiento, en tanto la visión está canalizada por el individuo y sus proyectos personales.

1.8. Consideraciones éticas

Durante el emprendimiento de este estudio, valoramos las consideraciones éticas, por lo que se les brindó información, a los directivos como al personal administrativo de la Universidad para realizar la investigación, pudiendo así entrevistarlos con el objetivo de estudio, teniendo en cuenta la reserva de sus identidades para que la investigación sea eficiente y eficaz, indicando en todo momento que la investigación tuvo fines estrictamente puristas, por lo que contamos con el permiso para poder realizarla.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Para esta indagación se recopiló información de diferentes fuentes, así tenemos bibliotecas, internet, y otras investigaciones que con anterioridad fueron realizadas por lo que mantienen relación con nuestro proyecto de estudio.

En las investigaciones realizadas anteriormente en cuanto al ejercicio laboral y el loable ámbito de organización, se encuentran varias de ellas que sirven de base, como las que mostramos a continuación:

2.1.1. Antecedentes a nivel internacional:

(SALEEM, 2015) En su indagación académica “Ámbito organizacional y su impacto en el ejercicio de la organización”: un estudio del caso de la industria bancaria en Gilgit - Baltistán, Universidad de Ciencia y Tecnología de Kunming, Yunnan, China, se investigó a 150 empleados bancarios, incluida la gestión de nivel superior a la gestión de nivel inferior de 23 bancos diferentes y sus sucursales en Gilgit, se realiza básicamente solo con empleados bancarios y mide su atmósfera organizacional y su repercusión en su desempeño financiero, así como en la beatitud del personal y su rotación en el desempeño financiero de los laboradores. El compromiso organizacional como variable independiente es significativo para un nivel importante de 1%, el coeficiente ,45 de compromiso organizacional indica que hay una correlación favorable, respecto a los dos postulados. Según los resultados de la regresión, cuando el compromiso de la organización aumenta en un 1%, resulta un incremento del 45% en el desempeño financiero, el coeficiente ,136 del clima organizacional indica que existe un vínculo positivo entre el desempeño financiero, que es una variable dependiente en nuestro modelo. Los efectos de la regresión, cuando el clima organizacional aumenta en un 1% y luego un incremento del 14% en el desempeño financiero. El modelo general explicó el 32% de la variación en el desempeño financiero. El resultado de esta investigación empírica respalda que el cálido ámbito de la organización logra un alcance importante en la intención de rotación de los empleados bancarios. Los hallazgos de la indagación revelaron que el clima, el compromiso y la complacencia del personal son los tres antecedentes del clima organizacional, que tiene una impresión inversa relevante en la intención de rotación. 136 del clima organizacional indica que existe un vínculo positivo entre el desenvolvimiento financiero, que es una variable dependiente en nuestro modelo. Los efectos de la regresión, cuando el clima organizacional aumenta en un 1% y luego un incremento del 14% en el desempeño financiero. El modelo general explicó el 32% de la variación en el desempeño financiero. Los hallazgos de esta indagación empírica respaldan que la atmósfera organizacional tiene un logro significativo en la intención de rotación de los empleados bancarios. Los hallazgos de esta indagación revelaron

que el clima, el compromiso y la complacencia del personal son los tres antecedentes del clima organizacional, que tiene un a impresión inversa importante en la intención de rotación. 136 del clima organizacional infiere que hay un vínculo favorable entre el desempeño financiero, que es una variable dependiente en nuestro modelo.

(YEE POH, 2015) A través de un análisis concerniente al efecto del Clima Organizacional en el desenvolvimiento del Empleado en un emprendimiento dedicado a la Consultoría en Malasia, Universidad Anglia Ruskin, (Reino Unido), el análisis tuvo como objeto estudiar la repercusión del clima organizacional en el rendimiento de los empleados en un Consultoría en Malasia, por lo que se aplicó un formulario basado en la lectura anticipada y el análisis, se efectuó para identificar la veracidad, validez y fiabilidad de la escala. Dentro del clima organizacional se toman en cuenta la rigurosidad de funciones, como son la comunicación, la especialidad y desarrollo, métodos de compensaciones, relaciones, trabajo articulado, apoyo y liderazgo, mientras que el dependiente factor viene a ser el desenvolvimiento del empleado. Este modelo de indagación fue totalmente descriptivo y muy explicativo a la vez, usando un método de formulario de preguntas de manera transversal mediante la distribución de formularios, que constó de 48 preguntas con escala Likert. La proporción de la muestra del estudio fue de 45 personas, que se lograron a partir de la probabilidad aleatoria, sistema de muestreo, que permitieron desmenuzar los datos recolectados a partir el uso de herramientas descriptivas y de regresión. Se notó que todos los campos del clima organizacional en este estudio analizados tuvieron un efecto positivo y preponderante en el desenvolvimiento de los empleados del análisis de regresión en SPSS 2.0. Los parámetros beta para todos los campos de la atmósfera organizacional en este documento, también fueron positivos y alto, indicando el gran efecto en el desempeño de los empleados.

Manal Saleh Moustafa y Magda Atiya Gaber ((SALEH Y ATIYA, 2015)) en la investigación, “Estrategias desarrolladas para mejorar el sano espacio de la Organización y el Desenvolvimiento de los empleados de la parte administrativa de la Facultad de Enfermería, en la Universidad Zagazig, Egipto”, el objetivo del estudio fue desarrollar estrategias para mejorar el ámbito institucional y el desenvolvimiento operativo de los empleados de oficina de la carrera profesional de enfermería de la Universidad de Zagazig en Egipto, se tomaron dos tipos de muestras: muestra de conveniencia de empleados administrativos y comité de jurado. Los resultados indicaron que, tanto los empleados femeninos como los masculinos informaron una percepción negativa sobre todas los factores del clima organizacional como eslabón de comunicación, estructura organizacional, activismo de los empleados al momento de decidir y la naturaleza del trabajo, tecnología y liderazgo (76.9%, 64.6%, 63.1%, 61.5%, 58.5%, 50.8%) respectivamente los empleados de la facultad nunca coordinan y cooperan con otros para realizar el trabajo, los errores correctos resultantes del desempeño de su trabajo están disponibles, tienen capacidad que les permite en innovación y desarrollo laboral, ajuste en caso de situaciones de emergencia en trabajo, (78.5%, 76.9%, 75.4%, 73.8%,) respectivamente, sin relaciones estadísticamente significativas entre personal datos y desempeño del equipo los trabajador, concluyendo que, el ámbito organizacional total fue negativo, el desenvolvimiento laboral total de los empleados no fue satisfactorio, correlación positiva altamente satisfactoria y muy

proporcional estadísticamente entre el ámbito de la organización total y el trabajo de los laboradores. No hay relaciones estadísticamente significativas entre los datos personales y el desenvolvimiento de los empleados. Todas Las dimensiones y los elementos del clima de una organización y la productividad laboral se consideran puntos débiles.

(SYED, 2014) A través su postulado “Relación entre el espacio Organizacional y el Desenvolvimiento de los Profesores en los Colegios Públicos y Privados de PUNJAB”, para adquirir el grado de Doctor en Filosofía de la institución universitaria de Agricultura Árida, Rawalpindi Pakistán, concluye que, la mayoría de los directores de las universidades públicas opinaron que el clima abierto está estrechamente correlacionado con el desempeño del maestro mientras que un gran número de directores de universidades privadas comentaron que los climas abiertos y controlados se correlacionaron positivamente con el rendimiento docente, así mismo los directores de universidades públicas y privadas opinaron que los climas cerrados y paternos estaban inversamente correlacionados con el desempeño del maestro. La mayoría de los directores de universidades privadas consideraron que la distancia, el énfasis en la producción, el empuje y el espíritu estaban altamente correlacionados con desempeño de los maestros mientras que la mayoría de los directores de universidades privadas opinó que la consideración, la retirada, el obstáculo y la intimidad eran muy alto correlacionado negativamente con el desempeño de los maestros. La mayoría de los maestros de las universidades públicas vieron ese impulso, consideración; la desconexión y el espíritu estaban altamente correlacionados con el desempeño de los maestros, la distancia y el obstáculo se correlacionaron más inversamente con los maestros desempeño que el énfasis de producción y comportamientos de intimidad. Los alumnos de las instituciones universitarias públicas y privadas expresaron que sus los maestros vinieron a la clase bien preparados, teniendo control sobre sus asignaron y organizaron sus lecciones de manera lógica. También opinaron que sus maestros dieron instrucciones claramente redactadas para las tareas. Los estudiantes de ambos tipos de universidades sostuvieron que sus maestros les proporcionaron retroalimentación que fue oportuna, constructiva y útil para el aprendizaje.

2.1.2. Antecedentes en el Perú:

(HUAMANI, 2013) A través de su indagación, “El clima organizacional y su efecto en la productividad laboral de los operadores de manejo del tren, área de transportes del Metro de Lima, la Línea 1 en el 2013”, por la casa Universitaria Nacional Tecnológica de Lima Sur, Lima- Perú; el objeto era determinar el clima de la organización, comprender los componentes que permitan conservar un clima organizacional adecuado y conocer la relación con el rendimiento del trabajo, la muestra fue de 60 trabajadores, concluyéndose que, el 30% del personal consideran que es recompensado por su trabajo, concibiendo que la empresa se interesa en ellos, al ser tratados amablemente y cordialmente, el 33.3% del personal indican conocer el objetivo y la meta de la organización, poniendo una mayor voluntad para cumplir sus responsabilidades, el 45% del personal señalaron que en situaciones donde hay más carga laboral el clima de trabajo, es mucho más tenso, el 40% de los trabajadores

mencionan que la organización se preocupa en tener informados al personal sobre los acontecimientos relacionados a la organización, proporcionándoles técnicas y herramientas que necesitan para cumplir con sus responsabilidades y ofrecer su buen servicio, sintiéndose muy motivados laboralmente, por el apoyo permanente de la organización (p.21).

Luis Panta en su investigación, “Distinción del ámbito organizacional y su vínculo con el desenvolvimiento laboral del equipo de maestros del colectivo educativo Talentosos de Chiclayo”, de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, (Lambayeque) El fin fundamental de este proyecto fue conocer el vínculo que hay respecto a la atmósfera de la organización con el desenvolvimiento laboral del equipo de docentes, la muestra fue 67 docentes. El autor determina que, no existe un vínculo importante respecto al ámbito organizacional y desenvolvimiento laboral, calificándolo como muy malo, enfatizando la pésima relación existente entre docentes, la carencia de camaradería y falta de información conllevaron a que el clima laboral sea mucho más tenso, la poca importancia por parte de los directivos de la organización, este desinterés y poco conocimiento sobre el contexto de hoy por la que vienen atravesando el personal de la institución, que tienen poca motivación, con escasa o ninguna capacitación por parte de la institución, sin contar además con instrumentos y materiales que son requeridos para obtener buenos resultados, a pesar que el clima organizacional ha sido calificada como poco productiva, el rendimiento o desempeño laboral de los docentes es muy buena, por cuanto ellos se preocupan en superar cualquier dificultad que tengan y el poco apoyo que reciben por parte de los directivos no los amilana, por el contrario buscan la forma para seguir adelante y cumplir a cabalidad las responsabilidades que ellos asumen. (PANTA, 2015) (p.25)

Olga López, Ivonne Diaz y Karin Gaviria a través de su aporte, “Desgaste anímico laboral y su vínculo respecto al desenvolvimiento funcional en el equipo de enfermería del hospital II - 2 San Martín”, Universidad Cesar Vallejo. La muestra lo constituyó 60 sujetos, concluyeron que, no existe un vínculo importante entre el estrés laboral y los factores sociodemográficos al obtenerse $p > 0.005$, indicando que estos resultados no son reveladores, el 35% del personal señalaron que la presión en el trabajo es la causa del estrés laboral, el 76.7% del personal su rendimiento laboral es medio, cumpliéndose con esas capacidades para la evaluación del rendimiento laboral, en emergencia es en donde se generan frecuentemente un mayor estrés laboral, el 11.3% de trabajadores que laboran en este servicio señalan diversas circunstancias que causan estrés, estando muy vulnerables a ser presas fáciles y con mucha frecuencia del estrés, lo cual ocasiona una disminución del grado de desempeño laboral, $x^2 = 5,320$ y $p = 0,028$, estando $p < 0,005$ esto indicaría que la confiabilidad. (DIAZ & GAVIRIA, 2013)

Carmen Valdivia Alfaro a través de su aporte investigativo, “El ámbito organizacional en el desenvolvimiento laboral de los operadores de la empresa Danper- Trujillo S.A.”, por la Universidad Nacional de Trujillo Perú, tuvo como objeto primordial establecer el efecto del ámbito organizacional con la productividad del equipo de laboradores de esta organización, habiendo tenido una muestra de 117 sujetos, a quienes se les aplicaron los instrumentos que permitió recolectar datos que sustentan la

investigación, concluye, que el la situación de la atmósfera idónea de una organización tiene un efecto directo con el desenvolvimiento laboral en la institución; las dimensiones como la confortabilidad, la motivación, la seguridad, la auto realización laboral y el fomento de perfeccionamiento son las que resaltan más, influyendo de forma directa con el desempeño, siendo el estímulo, el componente significativo para un mejor rendimiento del personal, así como la comunicación en la institución debe manejarse adecuadamente lo cual permitirá un mayor compañerismo entre el personal de la entidad, lo cual llevará a una relación mucha más san y manea. (VALDIVIA, 2014)

2.2. Marco referencial teórico

2.2.1. El Clima organizacional

Phillips Stone definió el clima de una organización como “las percepciones de los entes respecto a la situación organizacional en la Compañía, así como, la facultad de decidir y el modelo de liderazgo y modelos de trabajos y comisiones”. (STONE, 2004)

En esta teoría, el trabajador tiene una percepción de cómo está organizado el centro de trabajo, con respecto a un organigrama direccional y de subordinados, por lo que también es necesario que el empleado sepa claramente sus funciones dentro de la empresa.

Hafer y Gresham lo identificaron como “las percepciones de los laboradores en cuanto al alcance, la implementación y el logro de la organización, así como también las perspectivas de hoy a través del ámbito interior de la institución, de los modelos, composición y procedimientos que se ejercen para coadyuvar el mérito de la conducta deseada”. (HAFER Y GRESHAM, 2008)

Sandra Alomía, define al clima organizacional como “una descripción del trabajo intrínseca en torno de todas sus magnitudes y elementos físicos y sociales, en efecto, encierra la naturalidad del poder, los tipos de liderazgo, la comunicación y también el ámbito social representado con los principios, la axiología y reglas de comportamiento”. (ALOMÍA, 2018)

Es importante señalar que el espacio donde el individuo desarrolla sus labores, debe contar con reglas claras de cumplimiento de funciones y de sana convivencia.

Otro autor señala que, el clima organizacional encierra caracteres estructurales que afectan la motivación y el comportamiento de quienes laboran en ese ámbito de trabajo (Chen y Hung, 2007).

De las definiciones recogidas para este proyecto, podemos connotar que el clima de la organización es un colectivo de significativos caracteres que distinguen a una empresa de otra, al combinarse elementos (dentro y fuera) que inciden en el comportamiento de los operarios o bien, por lo que, la atmósfera de la organización no se separa del entorno de la organización. Crear el ambiente adecuado para la organización se

considera una de las tareas más importantes, saber, y saber qué cosas necesitamos mejorar y mejorar para que realmente aumentemos el rendimiento organizacional.

La importancia del área de control interno en cuanto al efecto de la organización y su capacidad para realizar sus tareas depende del concepto e imagen que exista en la mente de los operarios, y se convierte en uno de los componentes más trascendentes que repercuten en el éxito. Trabajar dentro de un colectivo formal es un tipo de entorno organizacional que prevalece en una organización. Además, en la atmósfera pacífica de una empresa es una definición del comportamiento del empleado en el lugar de trabajo; por lo tanto, el comportamiento humano debe estar influenciado por las condiciones organizacionales existentes, que pueden alentar o desalentar la innovación. El clima organizacional saludable brinda la oportunidad de alentar innovación y dar a las personas un mayor alcance en el trabajo, la comunicación, el tomar decisiones, proporcionan estímulos materiales y morales. Por lo tanto, el estado de la organización ahora se considera como un conjunto de caracteres que determinan el ambiente de trabajo de la organización y muestran su progreso y capacidad organizacional; además que aumenta el espíritu competitivo de la institución.

Dos reconocidos autores como Forehand y Gilmer han explicado la connotación de clima organizacional como "un agrupado de particularidades que componen una empresa y que diferencian a una institución de otra, son comúnmente extendidas durante un período de tiempo y causan efectos en los individuos dentro de la institución". (FOREHAM Y GILMER, 1998)

Por otra parte, Schneider explicó la noción de clima como las ideas compartidas de los integrantes de la organización con respecto a prácticas, conductas y procesos que son recompensados y respaldados por el directorio, en el lugar de trabajo. (SCHNEIDER, 2008)

Podemos afirmar entonces que la forma cómo actúe un trabajador de acuerdo a sus emociones y estado anímico, calará en el resultado de sus funciones, por lo que puede ser recompensado o sancionado.

Otros teóricos han visualizado el ámbito de una organización como un agregado de conceptos para asimilar los antecedentes de la Compañía, que representan las normas, actitudes, sentimientos y comportamientos generalizados en el lugar de trabajo. (EDISON, 1990)

(Denison, 1996). Bowen y Ostroff (2004) declararon que la condición climática del ámbito de una organización, es una idea respecto a la empresa en asuntos de programas, procedimientos, rutinas y recompensas, qué es trascendente y qué comportamientos se esperan y qué compensaciones se sostiene en ideas comunes entre los operarios dentro de las compañías organizadas” (pp. 205).

Adicionalmente, numerosos estudios de investigación han exhibido que la naturaleza 'interviniente' del clima organizacional en ese clima se ve afectada por un conjunto de variables de entrada e influye en los resultados y las variables de desempeño (Dastmalchian, 1986). Schneider y Reichers (1983) han designado que las características estructurales, los tipos de personas dentro de una organización, los

patrones de interacción y las prácticas de socialización, todos estos factores juegan un papel vital en la aparición de climas organizacionales. La creencia es que el clima organizacional como modelo tiene muchos aspectos y que la investigación debe aportar un mayor nivel de enfoque a las facetas precisas que se estudian. Existen numerosos temas que perjudican sano ambiente de la compañía, como la participación, la cohesión de los compañeros de trabajo, el apoyo del supervisor, la autonomía, la orientación de la tarea, la presión laboral, la claridad, el control de gestión, la innovación y la comodidad física. El ámbito apacible de una organización es un gráfico del ideario de los operarios sobre estas acciones. Este pensamiento es apoyado por Rogg, Schmidt, Shull y Schmitt y Gelade e Ivery, los que concluyeron que la asociatividad relativas a las diferentes acciones referentes a recursos humanos y los efectos organizacionales está mediada por el ámbito que exista en la organización. La gerencia contribuye con una función trascendental en la verificación del ámbito organizacional por parte de todos sus operarios, ya que la gerencia es responsable de ejecutar las acciones de los recursos humanos. Por lo que, la gerencia puede producir un clima organizacional preferido usando acciones definidas de recursos humanos.

Hay cinco determinantes del clima que proporcionan a los gerentes puntos de influencia en la gestión de las personas en el negocio. La "fuerza" más importante son los propios comportamientos del gerente. Está establecido en la literatura que las prácticas cambiantes de liderazgo pueden modificar el clima y, a su vez, cambiar el entusiasmo y los patrones de comportamiento de los empleados. El hecho de que tales cambios en el comportamiento de los empleados se interpreten como una mejora en la productividad y el desempeño organizacional depende de tres factores tales como: qué tan bien el gerente planifica los esfuerzos de mejora climática, qué tan bien reconoce y puede manejar los otros determinantes del clima, particularmente organizacional arreglos y estrategia y qué tan bien el gerente puede ejecutar los planes de mejora climática. Para un proceso exitoso de mejora climática, los tres factores deben ser considerados y manejados fuertemente. Además, los gerentes necesitan un método de comparación o medición del clima para identificar fallas climáticas y evaluar los resultados de sus esfuerzos de mejora climática.

Según Daniel Rodríguez Ramírez: “El ámbito organizacional infiere las ideas aceptadas por los integrantes de una empresa con relación al empleo, al espacio físico donde éste se desarrolla, los lazos interpersonales que se manifiestan en su entorno y las muchas reglas oficiales que afectan la jornada”. (RODRIGUEZ, 2017).

Asimismo, indica que se entiende como un grupo de varios agentes que los integrantes de una empresa valoran de sus día a día, experimentaciones y visión personal, respecto a una organización.

Por otro lado, establece que “El sano ámbito de una organización es esencial en el entorno de una Compañía, porque está establecido por metas que todos los trabajadores tienen de sí mismo, así como de la empresa”.

Rodríguez indica que “Encontrándose enfocado en el entendimiento de las variables respecto al ambiente interno (espacio físico, orden vertebral, ámbito social, ambiente personal y otras variables intrínsecas de la conducta organizacional) que afecta el

desenvolvimiento de las personas dentro de una empresa, teniéndose sobre éstas las apreciaciones de los trabajadores de la organización”. (RODRIGUEZ, 2017)

En el interior de la empresa el ámbito organizacional está vinculado con un grupo de caracteres que connotan un colectivo y que el empleado conforma parte importante dentro de este ambiente.

Factores Relacionados con el Trabajo

Una organización consta de trabajos relacionados, los miembros de la organización, se emplea para realizar estos trabajos en función de tener el habilidades, conocimientos y experiencias requeridas para lograr la organización Metas nacionales. Sin embargo, no podemos ver ni sentir cómo es el trabajo; más bien, es "una compleja interrelación de tareas, roles, responsabilidades, interacciones, incentivos y recompensas” (Locke 1976, p. 130)

Por lo tanto, para comprender la forma de proceder y la conducta de los operarios en los espacios donde trabajan, es necesario analizar y categorizar el complejo modo de interrelaciones en términos de sus factores constituyentes.

De acuerdo a diversas investigaciones, los factores pueden variar y pueden ser categorizado de manera diferente, un factor puede ser simplemente el trabajo en sí mismo, o puede haber muchos factores diferentes, como las retribuciones económicas, los factores laborales, relaciones con colegas de trabajo y políticas de gestión, una de las dimensiones de trabajo típicas que muchos investigadores han utilizado en trabajos recientes la investigación de satisfacción es aquella que usa las nueve dimensiones que Lock (1976) identificado: trabajo, remuneración, promoción, reconocimiento, beneficios, trabajo condiciones, supervisión, compañeros de trabajo, la empresa y la gerencia (Locke 1976, p.132).

Percepción de recompensas y reconocimiento

Las recompensas se refieren a todos los beneficios, financieros y no financieros; que un empleado obtiene a través de su relación laboral con una organización (Newman, 2010). La recompensa identifica sentimiento de ser recompensado de manera justa y equitativa, así como la promoción de la organización percibida políticas Si un empleado siente que es poco probable que obtenga una buena evaluación o promoción incluso después de tener grandes esfuerzos en un entorno de trabajo de este tipo, él o ella probablemente buscará para otro trabajo en otro lugar (Jeswani y Dave, 2012).

Meyer y Allen (1997) explicaron que, el impacto positivo de la recompensa, como el pago y los incentivos Las actitudes sobre el trabajo pueden derivarse del argumento de que la percepción individual de ser valorado por la organización puede verse significativamente influenciado por la recompensa de la organización por el esfuerzo individual.

Según Saks (2006) mayores incentivos y reconocimientos del desempeño de los empleados, contribuir a que los empleados puedan estar satisfechos en su mente y también este lugar de trabajo era adecuado para ellos. Cuando los empleados recibieran reconocimientos o recompensas de su organización, lo harían estar dispuesto a reaccionar a través de su mejor nivel de compromiso con su organización.

Percepción de apoyo de los empleados

Los comportamientos de apoyo del líder y un clima organizacional generalmente facilitador pueden subsumirse bajo una variable titulada Apoyo organizativo percibido. Eisenberger (1986) demostró que los individuos tienden para "formar creencias globales sobre la medida en que la Compañía estima sus cualidades y se empeñan por su progreso". Específicamente, los individuos evalúan el comportamiento del agente organizacional (líderes y gerentes) hacia ellos e inferir el motivo general subyacente a ese tratamiento, con las categorías que se consideran importantes varían considerablemente entre organizaciones y entre personas, algunas personas pueden basar su sentido de apoyo organizacional percibido en factores tales como la disponibilidad del equipo de la organización para brindarles asistencia especial o equipo especial en Para completar un proyecto. Otros pueden desarrollar un fuerte sentido de Apoyo organizacional percibido basado en la disponibilidad del equipo de la organización para proporcionarles oportunidades adicionales para capacitación en un área que les interesó especialmente. Además, los empleados son frecuentemente sensibles a las restricciones ambientales y organizativas relevantes que podrían limitar la capacidad de proporcionarles

Recompensas deseadas.

Eisenberger (1990) sugirió que la opinión de los empleados con respecto a la organización es fuertemente preocupada por su relación con el supervisor. Si el supervisor apoya, abra la comunicación y tenga buena cercanía con los empleados, el interés de traslación de los empleados es cada vez menos comprometida con organización.

Organ (1988) sugiere que los empleados con niveles más altos de apoyo organizacional percibido son Es probable que esté más comprometido y posiblemente más dispuesto a participar en un rol u organización adicional ciudadanía, comportamientos que son empleados que sienten que la organización no los valora como muy.

Según (Oldham, 1976), es probable que la satisfacción con la supervisión sea un predictor importante de compromiso organizacional de los empleados. Porque los supervisores crean mucho de un subordinado ambiente de trabajo podrían describirse como representantes de la organización ante los subordinados.

Por lo tanto, los supervisores juegan un papel crucial en las percepciones de los empleados sobre la organización, apoyo y la medida en que se puede confiar para que

cuiden sus intereses. Sigue se puede esperar que la satisfacción con la supervisión se relacione positivamente con la organización compromiso.

Percepción sobre la Autonomía

Según Choudhur (2011), la autonomía se refiere a la libertad o independencia para usar el poder sin ningún miedo. Significa dar libertad al empleado para disfrutar del poder de un puesto, pero dentro de ciertos límites establecidos por la organización. La gerencia respeta los sentimientos de los empleados y los alienta a asumir la responsabilidad. La autonomía aumenta con la responsabilidad de una persona. El resultado de la autonomía es el desenlace del respeto recíproco entre los empleados y empleadores y confianza entre los empleados. La delegación efectiva puede aportar la autonomía adecuada en El clima organizacional (Choudhury, 2011).

Newman (2010) también define la autonomía como la capacidad del empleado para determinar la manera y modo en que conducen sus operaciones laborales. Es un motivador intrínseco importante y debe ser relacionado positivamente con el compromiso, ya que ayuda a satisfacer las necesidades psicológicas internas de los empleados individuales.

Según Oldham (1976), es un importante motivador intrínseco y debe estar positivamente relacionado con el compromiso afectivo ya que ayuda a satisfacer las necesidades psicológicas internas del empleado individual.

Relación entre autonomía y compromiso organizacional.

Mathiew y Zajac (1994) si la gerencia solo enfatiza la disciplina, la autoridad y el control, el compromiso con la organización se erosionará, o simplemente no se desarrollará en primer lugar el compromiso organizacional y la autonomía están positivamente relacionados, una autonomía razonable crea un clima organizacional donde el compromiso organizacional puede ser nutrido y desarrollado. También indicaron que la falta de autonomía y el uso de estrecho, la supervisión en las organizaciones reduce el rendimiento y el estrés de los empleados.

Percepción de justicia de los empleados

Los empleados se preocupan tanto por la equidad de los resultados que reciben como por la imparcialidad de su tratamiento dentro de la organización (Williams, 2002). La primera percepción de equidad, es justicia distributiva y aborda el sistema de recompensa organizacional (es decir, la teoría de la equidad). Si los empleados perciben una compensación injusta, y entonces es menos probable que se desempeñen, producir y comprometerse con la organización. Organ (1990) sugirió que el procedimiento percibido la injusticia altera la relación de un empleado con la organización de una de intercambio social (es decir, obligaciones difusas basadas en la confianza recíproca), en las cuales es probable que los comportamientos de ciudadanía sean uno de intercambio económico (es decir, obligaciones contractuales y términos de intercambio precisos), a uno en que el empleado hace solo lo que se

requiere. Aquino (1995) ha explicado que la interacción la justicia está en acción cuando el supervisor otorga una calificación de desempeño precisa.

Greenberg (1991) demostró que, si los trabajadores percibían que habían recibido un trato justo en la organización, esa percepción les da una sensación de seguridad laboral. Greenberg (1991) propuso que la visión de los empleados hacia la justicia está correlacionada con la rotación. Según Aquino (1995) la justicia interaccional tiene un efecto sobre la confianza en la gestión, el compromiso organizacional y conductas de abstinencia.

Percepción de la Cohesión Trabajadores del equipo

Hosseini (2012) definió la labor mancomunada como "un desarrollo de reciprocidad que permite a los operarios lograr resultados trascendentes Un equipo tiene una meta común, donde el equipo puede desarrollar vínculos eficaces y recíprocos para alcanzar las metas propuestas. Respuestas de trabajo en conjunto sobre individuos que trabajan juntos en un ámbito de cooperación para alcanzar propósitos comunes del equipo a través del intercambio cognitivo y de capacidades”.

El éxito del trabajo unificado, depende de la concordancia manifiesta respecto a todos los integrantes del colectivo, creando un ambiente donde todos estén prestos para aportar e involucrarse, para motivar y promover un ambiente de equipo positivo y efectivo. Los agentes del equipo deben tener criterio suficiente para adaptarse a modelos de trabajo cooperativo donde las metas se alcanzan a través del cooperativismo e interdependencia social y no un objetivo competitivo individualizado.

Según Steers (1977), las oportunidades de interacción social se correlacionan positivamente con los sentimientos, de compromiso La satisfacción con los compañeros de trabajo se toma como un índice de cómo los empleados valoran el naturaleza de los lazos laborales con los colegas del centro laboral, que a su vez se espera que se relacione positivamente con compromiso. Astri (2011) también afirmó que el trabajo en equipo facilita la satisfacción de las necesidades de los afiliados, dentro del lugar de trabajo y se ha conectado directamente con el compromiso organizacional.

Valores del clima organizacional

Es importante señalar que, la escala de valores humanos que despliegan el sano ámbito organizacional, son de alguna manera diferente a los agentes netamente económicos de una empresa, puesto que la economía se vincula directamente con la distribución de recursos de escasez, por lo que, los criterios económicos, son puramente de distribución, pero las axiologías humanas son innatas y formativas, por ello son incrementables”.

Visto de otra forma, se autogeneran, nacen dentro en cada uno de los agentes y de las organizaciones como consecuencia de lo actitudinal y su propia cultura de vida.

Para Stephen P. Robbins, “los principios axiológicos son la conformación elemental de un modelo conductual específico o de naturaleza importante de la vida, también son interesantes en términos individuales o colectivos, a otra forma de conducta o referencia final de la vida opuesta o contraria”. (ROBBINS, 2012)

Lo que Robbins nos plantea, con respecto a los valores, es que, son imprescindibles a la vida de la persona en todas las esferas de su existencia, por ende, necesario también para el trabajo.

Por otro lado, “la escala de valores es fundamentales para el análisis del clima empresarial, porque fomentan los pilares para entender las acciones actitudinales y la motivación y a su vez porque desarrollan gran efecto en las distintas formas de ver las cosas”. (ROBBINS, 2012)

Finalmente, Robbins también señala que “Los valores son normalmente estables y constantes; ya que son la consecuencia de un aprendizaje inicial, casi siempre, los valores influyen en las conductas y el comportamiento, ya que poseen criterio de idoneidad, puesto que incluyen la forma de pensar del ser humano sobre lo que es idóneo, bueno o anhelable”. (ROBBINS, 2012)

Cultura Organizacional

Janes Stoner, nos indica que, en nuestros tiempos las empresas contienen agentes relacionados vivamente, se crean una variedad de ejecuciones con el pensamiento de cumplir con sus planteamientos y metas, es por ello, que el estilo de vida organizacional hoy en día ha alcanzado una cima de preponderancia, porque se ha establecido que ésta, ordena la ruta de cómo es la funcionalidad de una empresa, manifestándose en gran medida en los procedimientos, funcionamientos y sistemas”. Esta connotación ha sido propuesta por diversos autores, uno ellos Stoner, quien afirma que “el estilo organizativo es el consolidado de caracteres trascendentes como reglas, axiología, actitudes, tradiciones y creencias que son entrelazados por los integrantes de un centro de trabajo, la cultura es la forma en que una empresa ha empezado a conducir sus eventos y coyunturas; conformando un vínculo entre las ideas, tradiciones, mitos, comportamientos y el accionar, en el que éstas se argumentan para concebir y connotar lo que implica laborar en una institución particular”. (STONER, 1998)

Del mismo modo, es importante señalar que el ideario organizacional es el consolidado de formas para efectuar las tareas, ya sea consciente o inconscientemente, ya que a través del tiempo cada organización va tomando espacio para establecer y afianzar de modo consolidado el ideario y modo conductual de sus empleados, de tal manera que éstos puedan fluir en armonía con el buen clima institucional.

Para Nosnik, el estilo de desarrollo de una organización es reflejada entre un colectivo de sujetos que trabajan organizados en equipos, donde su cultura, su axiología y principios, constituyen el pilar para evaluar y apreciar su desempeño o productividad

laboral. Nosnik indica que, cultura y comunicación están intrínsecamente relacionadas, ya que ambos llevan la definición de comunidad.

Por su parte, (ROBBINS, 2012) señala que el estilo organizacional es un conjunto de conductas y definiciones compartidas entre los trabajadores de una organización y que sin dudar lo diferencian de las otras instituciones, lo cual señala que un modo de vida es algo que se puede distinguir a sosa vista y por ello, es de gran relevancia que los integrantes de una empresa comprendan y conozcan el circuito laboral al que corresponden, con el objetivo de poder exponer, llevar a la práctica la misión, visión, principios, aspiraciones y propósitos de la organización.

Por su parte, Daniel Rodríguez, menciona que la ideología de una organización en nuestros tiempos es un asunto de gran interés para muchas organizaciones y empresas, ya que, a través del establecimiento de la misma, se pretende dar salida a diversos problemas constantes que hoy en día enfrentan estos espacios de trabajo. De tal forma que la cultura organizacional, hace que los individuos entiendan el vínculo entre la empresa y el ámbito en el que se desenvuelven sus tareas, grupo de trabajo a la que también corresponden.

2.2.2. Desempeño laboral

En los aportes de (MARISTANY, 2001) la valoración del desempeño se dio al comenzar en los Estados Unidos durante el siglo XX y se puso en marcha por vez primera a los comerciantes tomados contractualmente por el Estado, de la misma manera fue desarrollado en el foro militar de esa nación en 1916. El autor indica además que en 1923 se escribió en el Acta de selección, la manera conforme debía llevarse a cabo el tamiz cognitivo en toda esa nación.

Según Méndez Martínez, asegura que con el transcurso del tiempo, la valoración del desenvolvimiento se ha transformado en la forma de apoyo para los operarios que no logran las exigencias típicas de toda organización y para evaluar el correcto desenlace en todo puesto del ámbito productivo, así también es idóneo para examinar la necesidad de formas de adiestramiento que usa la compañía, sin olvidar que los empleados necesitan una retroalimentación a partir de los efectos que obtienen, sabiendo que al saber su grado de eficiencia y eficacia, deben sentirse plenamente seguros y que también son valorados por la empresa a la que prestan servicio.

Owen, a quien se cita en Méndez Martínez, (2000) y Pontifes (2003). Según Owen, los escoceses fueron los primeros en usar la terminología “evaluación del desempeño”. En Escocia, a comienzos del siglo XX donde delegaron un veedor a cada empleado para llevar a cabo registros de su desempeño y señalar colores de acuerdo al grado de resultados que ponían en como requisitos con el cargo ocupado, también usaron métodos estadísticos para su valoración. (OWEN, 1858)

Para Chruden y Sherman, la evaluación o tasación que un individuo hace de otro, es tan remota como la existencia del propio hombre en la tierra, la metodología utilizada en la evaluación del equipo humano ha ido modificándose en el transcurso del tiempo,

iniciando de un proceso propuesto por Walter H. Scout, con el que seleccionaba a los mercaderes mediante un análisis comparativo con otros individuos, cuyo desempeño estimaba modelos de distintas escalas, tiempo después indica que fue adaptado por la milicia norteamericana durante la Primera Guerra Mundial para valorar el rendimiento de los soldados norteamericanos.

Según los aportes de Pontifes: Taylor Frederick a finales de ese periodo planteó dar énfasis a los exámenes consignando un determinado trabajo y de esta manera definir líneas de rendimiento para los que ocupan los mencionados puestos en el futuro, los enfrentamientos bélicos y la participación de la fuerza militar fue el camino de la evaluación del desempeño, producto del requerimiento de estructurar equipos y distribuir el armamento, se preponderaba a los más hábiles y se les entregaba ciertas jerarquías de acuerdo al grado obtenido en las tasaciones, previa inducción y acompañamiento (PONTIFES, 2003).

Leyendo a Mondy y Noe, (2005) rescatamos que las concepciones del campo del desempeño, hace hincapié a todos los lineamientos de la institución que definen el grado de bienestar con el que los operarios y el equipo gerencial ejecutan sus funciones. Se debe también considerar que una empresa o institución debe contar con los medios y recursos adecuados para examinar el grado de desempeño de cada individuo y del equipo, con la finalidad de diseñar iniciativas que garanticen el éxito de todos.

Según Pernía y Carrera, la preponderancia del nivel del desenvolvimiento laboral de una persona, se encuentra en la implementación de nuevos programas y modelos de compensaciones, mejoría en las condiciones laborales, lo que permitirá que el directorio pueda tomar acertadas decisiones, poder detectar falencias, hostilidad entre los miembros de la empresa y corregirlas de inmediato a través de la capacitación si fuera necesario (PERNIA Y CARRERA, 2013).

Objetivos del grado desempeño

En los aportes de Pernía Y Carrera, nos indican que, el objetivo es fortalecer al trabajador con destrezas y talentos que le ayuden a desempeñarse en su entorno de trabajo, a fin de lograrlo, los procesos de revisión deben estar estrechamente vinculados con el puesto, deben ser llevaderas y muy confiables, no debe limitarse a una ligera presunción vana e intrascendente del jefe, con respecto de la conducta funcional del empleado. Es pertinente enfocarnos de más manera profundas en determinar las causas y definir las perspectivas del acuerdo con el individuo en evaluación”. (PERNIA Y CARRERA, 2013)

Evaluación del desempeño laboral

(PERNIA Y CARRERA, 2013) Explican que definen un nivel de revisión, a través de los encargos, conductas, y el rendimiento que muestra el agente, en su ámbito de labores”.

Debemos mencionar que, las últimas tres propiedades son aleatorias a los preceptos de antes y son dirigidos a individuos que dirigen colectivos de trabajo, quienes tienen que proceder con equilibrado criterio, madura locuacidad y sentido propio”.

2.3. Definición de Términos

Asertividad. Para Peñafiel y Serrano, la asertividad es el accionar que motiva la equidad en las interrelaciones sociales, propulsándonos incidir para defender las intenciones de cada uno. Señalan además que la asertividad deviene de un sistema social, indicando a la facultad socializadora de exponer nuestros pensamientos, sentimientos y las convicciones personales, de forma indicada al entorno y sin caer en la desesperación”. (PEÑAFIEL Y SERRANO, 2010)

Aptitudes. Para Pedro Miguel Hontagas, son cualidades onduladamente constantes en el ser humano que logran el desempeño de una gama de funciones y obtener habilidades particulares y que son llevaderas al conocimiento. (HONTAGAS, 1994).

Capacidad de Gestión. Según Luis Puchol, es aquella destreza que posee el individuo para poner en marcha las asignaciones y etapas a su cargo, con celeridad y confiabilidad; efectuando la utilización de los recursos y la dinámica que se necesitan para realizar y que las cosas tengan un mejor resultado. La gestión implica brindar los mecanismos y técnicas que permitan a la cabeza rectora del proyecto, organizar su labor para asimilar el procedimiento y evitar una cantidad de restricciones”. (PUCHOL, 2010).

Comunicación. Katia Muñoz afirma que el término comunicación nace del latín *comunicare*, señalando que traducido es, “compartir algo”, “poner en común”, por lo que expone que, la comunicación es un principio innato al vínculo entre los seres racionales y su ámbito, siendo específica cuando nos interrelacionamos con otros individuos, también indica que en la comunicación actúan como agentes: el emisor, la codificación, el mensaje, el canal, la decodificación y finalmente el receptor. (MUÑOZ, 2011)

Desarrollo Organizacional. Es el conjunto de todo aquello que se ha planeado en medio de la empresa, conllevado por los gerentes cuyo pilar de trabajo se sostiene en las columnas institucionales que logran repercutir resultados de producción y que los servidores tengan el gusto de trabajar en su entidad.

Decisión participativa. Samuel Watson, afirma que la toma de decisiones es, en consecuencia, el comportamiento humano más constante (WATSON, 1987)

La empatía. Según (PUCHOL, 2010) la empatía es un término que deduce comprender lo que le sucede a otro ser humano, sus deseos, emociones, sus sentimientos, sus traumas, encierran las situaciones por las que lo hace, pero sin involucrarse plenamente de sus emociones, también recalca que “empatizar no significa exactamente simpatizar”. Un ser humano que simpatiza con otro individuo que ha padecido la muerte de un ser querido, le dice: “estoy sintiendo lo mismo que tú”, pero un individuo que empatiza diría: “sé cómo te sientes”, el ser que simpatiza con otro, como tiene las

mismas emociones que la primera persona, no está en la capacidad de poder ayudarla, por ello sólo la persona que empatiza tiene las ideas claras para saber lo que tiene que hacer para prestar la ayuda que se requiera en ese momento. La empatía sirve también para asimilar y clasificar las emociones de la otra persona, comprender sus quejas y todas sus reclamaciones, para estar aptos para contribuir en la resolución del problema.

Habilidad. Es el arte puro, el conocimiento, la capacidad o destreza que adquiere un individuo para realizar con júbilo una actividad, labor o encargatura. La habilidad conlleva una actitud por parte del ser humano para poner en marcha una labor, actividad o acción específica. Debemos entender que existen diferentes tipos de capacidades, como por ejemplo las cognitivas o las de carácter físico. (PUCHOL, 2010)

Motivar. Según la Corporate Finance Institute, esta acción motiva a propiciar una actitud deseada o un resultado esperado por parte de los trabajadores o de otras partes interesadas. Existen muchas técnicas motivadoras que los directivos pueden utilizar, y optar por las idóneas se debe a factores como la cultura de la institución y el equipo, las cualidades del equipo y más. Existen dos principales clases de motivación que, un director o administrador puede utilizar; la motivación interna y externa (CORPORATE FINANCE INSTITUTE, 2016)

Por ello, es importante mencionar en este proyecto, que, para lograr el éxito financiero, empresarial o de cualquier tipo de emprendimiento, es sumamente imprescindible tener trabajadores completamente motivados con la vida, con sus funciones y con ellos mismos. Esta motivación dependerá mucho de la capacidad que tengan los directivos para hacerla realidad.

Resolución de problemas. La Corporate Finance Institute, indica que un buen jefe debe contar con la habilidad de tomar y resolver las situaciones problemáticas concurrentes que pueden aparecer en una actividad laboral común. La resolución de dificultades o problemas en la administración, implica identificar un problema o situación y luego optar por la mejor manera de abordar el problema y obtener la solución más idónea. Por otro lado, es la capacidad de adecuar al orden las situaciones, incluso cuando las cosas que más prevalecen no son las adecuadas. Cuando está claro que un directivo tiene notables habilidades para darle solución a los problemas, lo diferencia de los demás miembros del conjunto y como consecuencia le brinda confianza a los empleados en sus habilidades o asignaciones gerenciales. (CORPORATE FINANCE INSTITUTE, 2016).

Talento Humano. El autor Edilberto Chiavanato refiere a las personas para definir el talento, como los facilitadores de habilidades, conocimientos, destrezas, y resaltando, el principal sustento del mundo empresarial: “la inteligencia”, que es lo que conlleva a optar por las mejores decisiones y sella el significado y el camino a los preceptos más grandes. El talento humano también debe entenderse como una mezcla de muchas atribuciones, características o destrezas de un individuo, también concierne el “saber” (conocimientos), y el “querer” (compromiso) y “poder” (autoridad). (CHIAVANATO, 2003)

CAPITULO III: MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Estudio:

El siguiente proyecto emplea el proceso científico, un medio procedimental para conocer las situaciones en que se plasman los sucesos con precisión, caracterizados por ser de índole verificable, tentativo y de puro empirismo observacional.

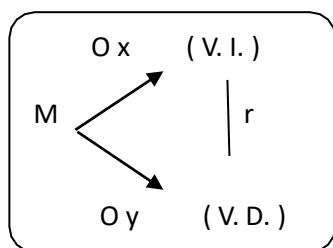
Descriptivo – Correlacional, de corte transversal (transeccional) Descriptivo: ya que busca validar las variables de estudio, con el objeto de describirlas en términos deseados. (SAMPIERI, 2004)

Correlacional: para determinar el nivel de vínculo relativo existente entre una variable de interés y otra, en un mismo ejemplar de muestreo.

De corte transversal: ya que, la recopilación de elementos cognitivos se puso en práctica en un tiempo determinado y un momento único.

3.2. Diseño del Estudio:

El modelo de indagación es transversalmente Descriptivo – Relacional, como se muestra en el Diagrama:



Denotación:

M = Muestra de Investigación

Ox = Variable Independiente: (Clima Organizacional)

Oy = Variable Dependiente: (Desempeño Laboral)

r = Relación entre variables

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

Nuestra población lo conforman un número de empleados bajo planilla de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, quienes se encuentran en planilla, haciendo un total de 90 trabajadores.

3.3.2. Muestra:

Para determinar la prueba porcentual de los trabajadores, se utilizará el modelo de muestreo de probabilidad.

3.3.2.1. Cálculo de tamaño de muestra:

Para calcular la dimensión del muestreo se tuvo presente el modelo del postulado que en este caso es de cualidad con un marco muestral común. La clave y procedimiento se explican aquí:

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

DONDE:

n° = Tamaño de la muestra de una población.

Z = nivel de confianza con una probabilidad del 95%.

P = Proporción de influencia del Clima Organizacional favorable en Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

q = Proporción de no repercusión del Clima Organizacional favorable en Rendimiento Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

ε = Error de estimación (4%).

SUS VALORES CORRESPONDIENTES SON:

$$Z^2 = 1,96^2$$

$$N = 90 \quad n = \frac{(1,96)^2 (90)(0.5)(0.5)}{(0.04)^2 (90 - 1) + (1,96)^2 (0.5)(0.5)}$$

$$P = 0,5 \quad \text{Con factor de corrección}$$

$$Q = 0,5$$

$$\varepsilon^2 = (0,04)^2$$

$n = 78$ Total de la muestra

3.4 Métodos y técnicas

3.4.1. Las fórmulas y los sistemas utilizados para la obtención de la data informativa en el presente trabajo, se han establecido en concordancia con las características propias de cada postulado, como son: la observación, la entrevista, el análisis de documentos, escalas para medir actitudes y el instrumento. Así tenemos:

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Para lograr escandir el postulado independiente: Clima Organizacional se efectuó un cuestionario dirigido al personal de la UNAMAD, la cual está conformada por 18 ítems.

Afirmamos también que, el mecanismo enseña un rango valorativo, del uno al cuatro según la escala Likert:

Nunca (1) Algunas Veces (2) Casi Siempre (3) Siempre (4)

En el siguiente cuadro mostramos la tabla del formulario de la encuesta y sus especificaciones:

Tabla 1

Pormenorizaciones para el instrumento del Clima de Organización

DIMENSIONES	ESTRUCTURA DE LA ENCUESTA		PORCENT AJE
	ITEMS	TOTAL	
Potencia Humana	1,2,3,4,5,6 y 7	7	39
Diseño Organizacional	8,9 y 10	3	17
Cultura de la Organización	11,12 13 14 15 16 17 y 18	8	44
total		18	100%

HERRAMIENTAS DE MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Para lograr la medición del postulado dependiente: Desempeño Laboral, se aplicó un formulario de preguntas dirigido a los empleados de la UNAMAD, la cual está conformada por 20 ítems. Por lo que, el instrumento presenta un rango valorativo del uno al cuatro según el escalafonario de Likert:

Nunca (1) Algunas Veces (2) Casi Siempre (3) Siempre (4)

3.5. Tratamiento de Datos

Los hallazgos logrados fueron sintetizados de modo descriptivo y precisado en el nivel deductivo, de acuerdo al objetivo y la hipótesis formulada. Para el grado explicativo, se utilizarán porcentajes y frecuencias que determinarán los grados más importantes del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral; concerniente al ámbito deductivo, se empleará la estadística no paramétrica, ya que se averiguará el vínculo entre variables de cualidades y en un escalafón registral.

3.5.1. Validación y fiabilidad de herramientas/instrumentos

Según César Augusto Bernal, asevera que “una herramienta de cálculo o recopilación de información precisa, debe adjuntar dos estipulaciones elementales: la confiabilidad y la validez”. (BERNAL, 2010).

3.5.1.1. Validez del Instrumento

Carlos Sabino, señala que “Una progresión puede inferirse como capaz de proporcionar información válida, siempre que reúna las siguientes condiciones fundamentales: Veracidad y fiabilidad”. (SABINO, 1992)

Tal como se menciona en el párrafo señalado por el autor, podemos precisar la veracidad de los elementos como la definición de la calidad de los formularios de preguntas para validar y tantear las cualidades para lo cual se han diseñado. Este procedimiento se efectuó por medio del análisis de discernimiento de tres conocedores, por lo que recurrimos a la opinión de instructores de amplia trayectoria en la Universidad, los que indicaron la adaptación de la exhibición de los ítems de los importantes instrumentos.

Los resultados después de una rigurosa tabulación, la calificación de los conocedores, respecto del Clima Organizacional como del Desempeño Laboral para precisar el grado de veracidad, son presentados en el cuadro siguiente.

Tabla 2

<i>Valoración de los grados de validez</i>		
VALORES	GRADO DE VALIDEZ	RESULTADO
161 - 200	Excelente	INSTRUMENTOS
121 – 160	Muy bueno	APLICABLES
81 – 120	Bueno	CORREGIR INSTRUMENTOS
41 – 80	Regular	NO SE PUEDEN APLICAR
1 - 40	Deficiente	LOS INSTRUMENTOS

Fuente: Elaborado por las Investigadoras

3.9 Fiabilidad de los instrumentos.

En los estudios de investigación, se requiere un cierto grado en que los instrumentos sean efectivos al momento de evaluar la variable que se pretende calcular. Para ello, se usó el modo de discernimiento de peritos y las fórmulas de alfa de Cronbach.

a) Técnica del alfa de Cronbach.

Analizamos diferentes proyectos de cortes similares a nuestra pretensión académica, y en base a las similitudes y características nos inclinamos por el nivel de calificación para definir la veracidad y garantía de cada instrumento.

Tabla 3

Análisis de Fiabilidad de la Variable Clima Organizacional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,831	18

Fuente: SPSS v22

En la Tabla 3, se puede apreciar que la valorización numérica del alfa de Cronbach es 0.831, lo que nos permite saber que es óptima y seria, por lo cual está escala es adecuada para tantear la variable de Clima Organizacional, siendo el rango de Alfa, 1

el más alto.

Tabla 4

Análisis de Fiabilidad de la Variable: Desempeño Organizacional

Estadísticos de veracidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,792	20

Fuente: SPSS v22

En la Tabla 4 podemos ver que la valoración del alfa de Cronbach es 0.792, lo que nos demuestra que cuenta con una progresión, que es buena y fiable, y puede evaluar la variable de Desempeño Laboral. Siendo el valor de Alfa, 1 el más alto.

b) Técnica de Opinión de expertos

Se utilizó esta técnica para complementar y garantizar la fiabilidad y veracidad de estos instrumentos, para recoger la información que apropiada a la población analizada. Los hallazgos logrados se exhiben a continuación:

Tabla 5

Opinión de expertos

Criterio	Indicadores	Criterios	Perito 1	Perito 2	Perito 3	Sumatoria
FORMA	Transcripción	Los indicadores e ítems están transcritos considerando los elementos	Bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno
	Claridad	Está planteado con un vocabulario adecuado	Bueno	Bueno	Bueno	bueno
	Objetividad	Está explicado en comportamientos verificables	Bueno	Bueno	Muy bueno	bueno
CONTENIDO	Actualidad	Es idóneo al avance de la ciencia y tecnología	Bueno	Bueno	Muy bueno	bueno

	Suficiencia	Los indicadores son idóneos en cantidad y de fondo	Bueno	Bueno	Bueno	bueno
	Intencionalidad	El instrumento tantea de manera adecuada el comportamiento de las variables de estudio	Bueno	Bueno	Muy bueno	bueno
ESTRUCTURA	Organización	Existe una estructura adecuada entre todos las herramientas básicos de la investigación	Bueno	Bueno	Muy bueno	bueno
	Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa	Bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno
	Coherencia	Existe pertinencia Entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables	Bueno	Bueno	Muy bueno	bueno
	Metodología	La metodología de la indagación responde al propósito de la proyección	Bueno	Bueno	Bueno	bueno
Promedio: Bueno Coeficiente: 80%						

CAPÍTULO IV: INVESTIGACIÓN Y RESULTADOS

En esta parte, presentamos nuestros hallazgos alcanzados, luego la forma de cómo aplicamos de las herramientas en la obtención de los datos. También precisamos cómo se hizo la ordenación pertinente de las frecuencias y porcentajes en tablas, observándose criterios totales y la línea porcentual de los postulados y magnitudes, mostrándose en grafías y cuadros.

ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LA MUESTRA

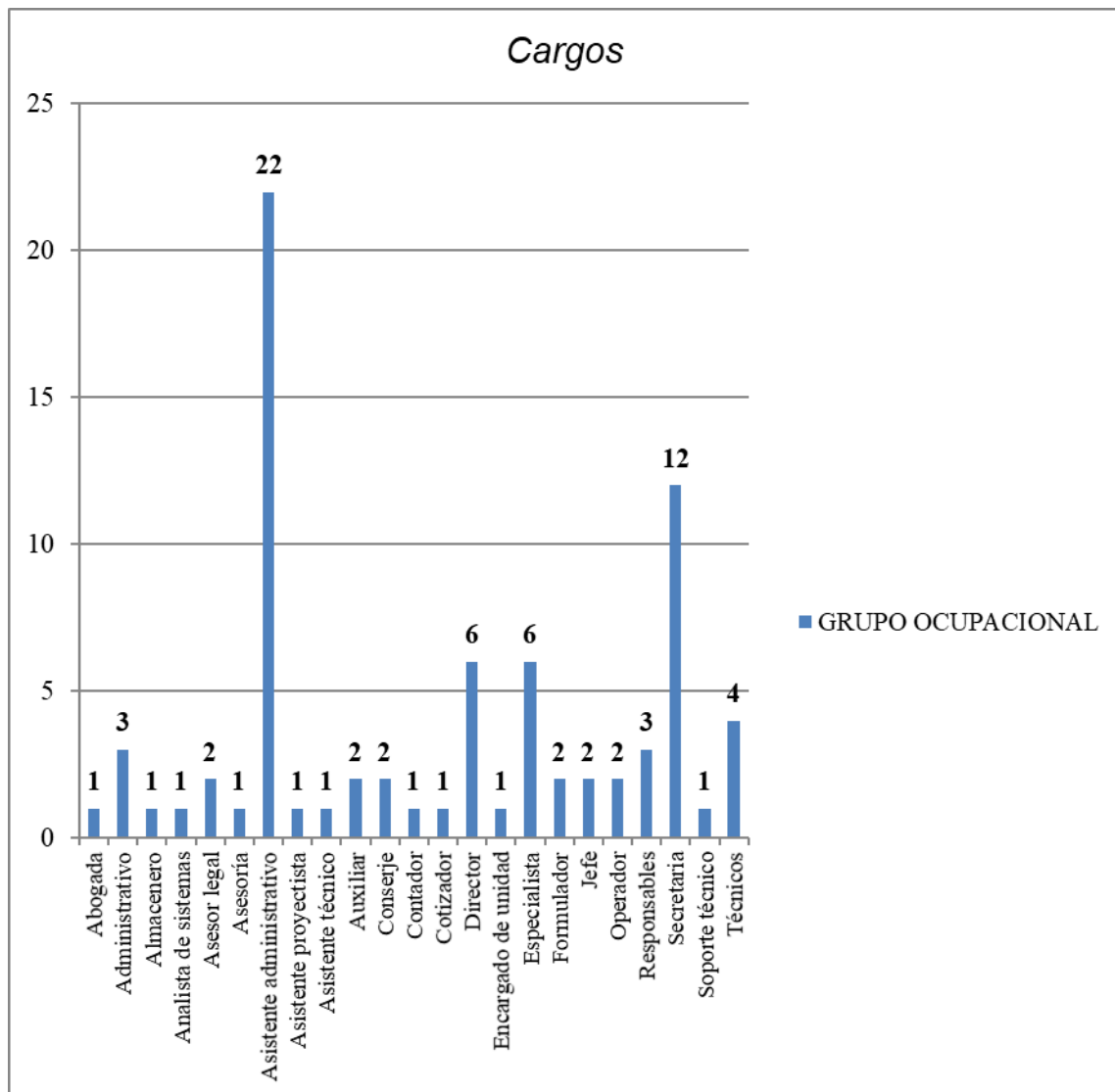
Tabla 6

Cargos

	Cargo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Abogada	1	1.3	1.3	1.3
	Administrativo	3	3.8	3.8	5.1
	Almacenero	1	1.3	1.3	6.4
	Analista de sistemas	1	1.3	1.3	7.7
	Asesor legal	2	2.6	2.6	10.3
	Asesoría	1	1.3	1.3	11.6
	Asistente administrativo	22	28.1	28.1	39.7
	Asistente proyectista	1	1.3	1.3	41.0
	Asistente técnico	1	1.3	1.3	42.3
	Auxiliar	2	2.6	2.6	44.9
	Conserje	2	2.6	2.6	47.5
	Contador	1	1.3	1.3	48.8
	Cotizador	1	1.3	1.3	50.1
	Director	6	7.7	7.7	57.8
	Encargado de unidad	1	1.3	1.3	59.1
	Especialista	6	7.7	7.7	66.8
	Formulador	2	2.6	2.6	69.4
	Jefe	2	2.6	2.6	72.0
	Operador	2	2.6	2.6	74.6
	Responsables	3	3.8	3.8	78.4
	Secretaria	12	15.3	15.3	93.7
	Soporte técnico	1	1.3	1.3	95.0
	Técnicos	4	5.0	5.0	100.00
	TOTAL	78	100.0	100.0	

En cuanto a la observación interpretativa de resultados del Rango de Cargos de los empleados de la UNAMAD, el 28.10% son asistente administrativo, el 15.30% son secretarias y el 7.70% son especialistas administrativos, los jefes tienen un 2.60%. Los asistentes administrativos y especialistas administrativos son profesionales de: contabilidad, administración economía, ingenieros, abogados, entre otros.

Gráfico 1



Origen: Elaboración propia SPSS v. 20

Tabla 7

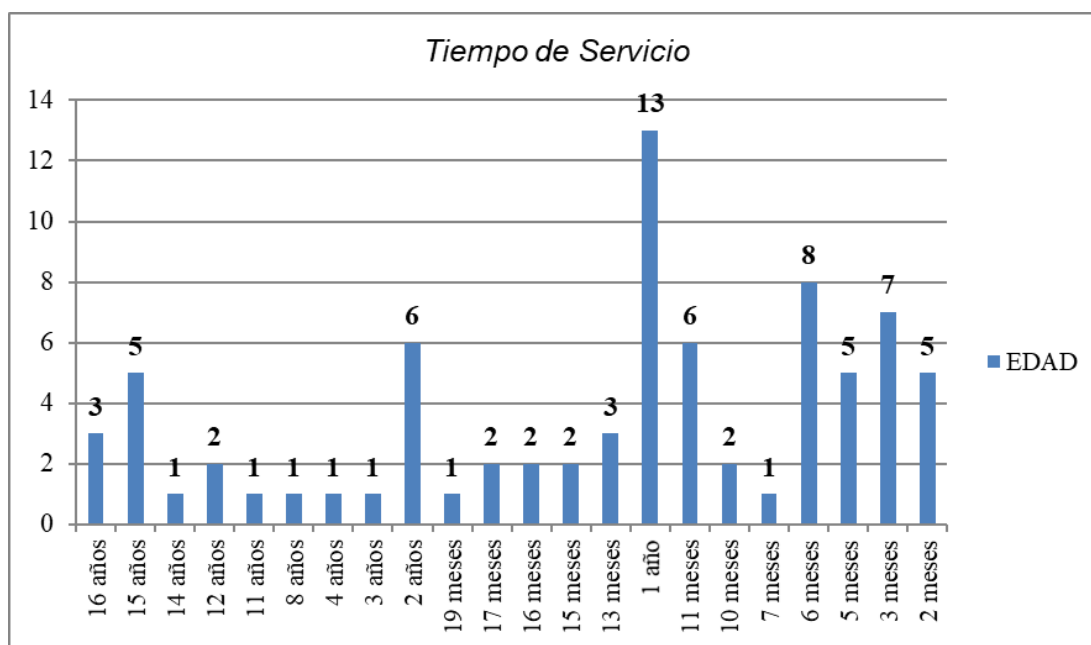
Rango del periodo de servicio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	16 años	3	3.8	3.8	3.8
	15 años	5	6.4	6.4	10.2
	14 años	1	1.3	1.3	11.5
	12 años	2	2.6	2.6	14.1
	11 años	1	1.3	1.3	15.4
	8 años	1	1.3	1.3	16.7
	4 años	1	1.3	1.3	18
	3 años	1	1.3	1.3	19.3
	2 años	6	7.7	7.7	27
	19 meses	1	1.3	1.3	28.3
	17 meses	2	2.6	2.6	30.9
	16 meses	2	2.6	2.6	33.5
	15 meses	2	2.6	2.6	36.1
	13 meses	3	3.8	3.8	39.9
	1 año	13	16.7	16.7	56.6
	11 meses	6	7.7	7.7	64.3
	10 meses	2	2.6	2.6	66.9
	7 meses	1	1.3	1.3	68.2
	6 meses	8	10.3	10.3	78.3
	5 meses	5	6.4	6.4	84.7
	3 meses	7	8.9	8.9	93.6
	2 meses	5	6.4	6.4	100.0
	TOTAL	78	100.0	100.0	

Origen: Elaboración propia (SPSS v. 20).

Respecto a la observación interpretativa de resultados del Rango de Tiempo de Servicios de los empleados de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, podemos ver que la mayoría de los laboradores tienen un año de servicio. En nuestra Tabla 7 se verifica que son 16.70%, y los que tienen 6 meses son el 10.30% y los que tienen más de 15 años de servicios y son personal nombrado son el 6.40%.

Gráfico 2



Fuente: Elaboración propia SPSS v. 20.

Tabla 8

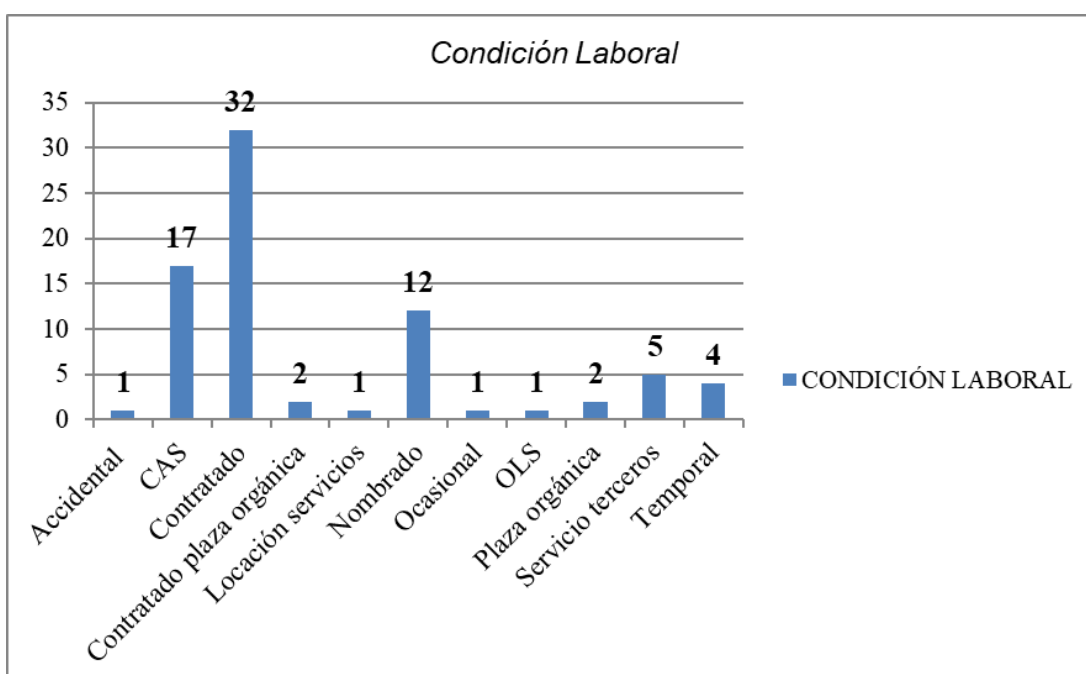
Condición de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Accidental	1	1.3	1.3	1.3
	CAS	17	21.8	21.8	23.1
	Contratado	32	41.0	41.0	64.1
	Contratado plaza orgánica	2	2.6	2.6	66.7
	Locación servicios	1	1.3	1.3	68
	Nombrado	12	15.4	15.4	83.4
	Ocasional	1	1.3	1.3	84.7
	OLS	1	1.3	1.3	86
	Plaza orgánica	2	2.6	2.6	88.6
	Servicio terceros	5	6.4	6.4	95
	Temporal	4	5	5	100.0
	Total	78	100	100	

Origen: Elaboración propia (SPSS v. 20).

Con relación al hallazgo Interpretativo de resultados de la situación de empleabilidad, de los trabajadores de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, demuestran que la mayoría de los colaboradores son contratados, en la Tabla 8 se verifica que un 41% de los trabajadores contratados, mientras que los CAS presentan el porcentaje de 21.80%. El rango de menor frecuencia son los accidentales y ocasional y locación de servicios en un 1.3%.

Gráfico 3



Fuente: Elaboración propia SPSS v. 20.

Tabla 9

Edad

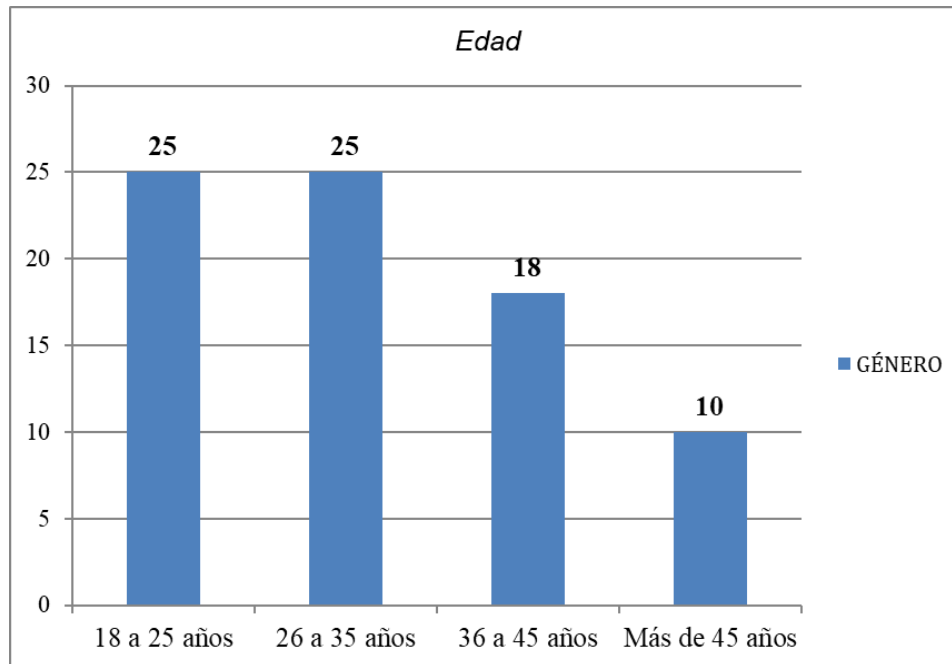
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	18 a 25 años	25	32.0	32.0	32.0
	26 a 35 años	25	32.0	32.0	64.0
	36 a 45 años	18	23.1	23.1	87.1
	Más de 45 años	10	12.9	12.9	100.0
	Total	78	100	100	

Fuente: Elaboración propia (SPSS v. 20).

Concerniente a la observación interpretativa de resultados del Rango de las Edades, de los empleados de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, podemos observar que una gran cantidad de los servidores son jóvenes adultos con un rango etario entre los 18 - 35 años. En el cuadro 9 se observa que un 32% de los empleados son jóvenes de 18 -25 años, en tanto que los de 26 -35 años presentan un porcentaje de 32%. El rango de menor frecuencia con un 12.90% pertenece a las escalas etarias mayores a los 45 años.

A través este estudio se puede precisar que la muestra poblacional de los empleados de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios son adultos jóvenes, colaboradores en su mayoría.

Gráfico 4



Fuente: Elaboración propia SPSS v. 20.

NORMALIDAD PROBATORIA DE LAS VARIABLES

Tabla 10

Prueba de Normalidad de la Variable Clima Organizacional

	Factor	Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	GI	Sig.
Clima Organizacional	1	,084	78	,000

Podemos ver la primera variable: Clima Organizacional la significancia con el análisis de Kolgomorov – Smirnov es de 0.000, por cuanto se desecha la proyección nula y se toma la proyección alternativa, lo que estipula que esta variable no establece designaciones normales. En ese sentido, la correlación se determinará mediante el análisis estadístico no paramétrico de Tau C de Kendall.

Tabla 11*Prueba de Normalidad de la Variable Desempeño Laboral*

	Factor	Kolmogorov-Smirnova ^a		
		Estadístico	GI	Sig.
Desempeño Laboral	1	,150	78	,000

Podemos notar que a partir de la segunda variable: Desempeño Laboral presenta el planteamiento de Kolgomorov – Smirnov de 0.000, por cuanto que se desecha la proyección nula y se toma la proyección planteada alternamente que especifica de que esta variable no muestra disposición común. En ese sentido, la correlación se determinará por medio del análisis estadístico no paramétrico de Tau C de Kendall.

ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LAS VARIABLES**Tabla 12***Estadísticos Descriptivos Variable Clima Organizacional*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Típ.
Potencial humano	78	14	28	20,4487	3,33283
Diseño organizacional	78	17	32	24,2436	3,77154
Cultura de la organización	78	3	12	8,3462	1,77154
N válido (según lista)	78				

Origen: Elaboración propia (SPSS v. 20).

De la tabla 12, podemos apreciar los valores mínimos, máximos, la M y la bifurcación común de la variable Clima Organizacional, incluyendo sus magnitudes. Se verifica que dentro de las dimensiones; el diseño organizacional presenta una mayor media con respecto a las otras dos dimensiones.

Tabla 13*Estadísticos Descriptivos Variable Clima Organizacional*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Típ.
Eficiencia	78	5,00	12,00	8,7308	1,80672
Eficacia	78	15,00	24,00	20,6923	2,06585
Productividad	78	4,00	12,00	8,2821	1,93999
Integridad	78	13,00	20,00	17,7308	1,82104
Reconocimiento	78	5,00	12,00	8,7308	1,80672
N válido (según lista)	78				

Origen: Elaboración propia (SPSS v. 20).

De la tabla 13, podemos apreciar los valores mínimos, máximos, la M y la bifurcación común del desempeño laboral, incluyendo sus dimensiones. Se observa que dentro de las dimensiones eficacia presenta una mayor media con respecto a las demás dimensiones.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES QUE CORRESPONDEN A LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

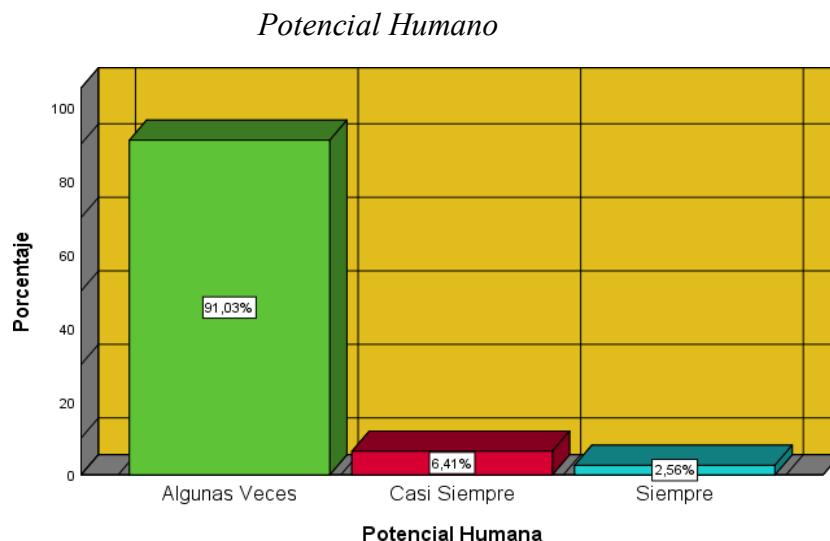
4.1.1 Análisis de la Dimensión Potencial Humano

Tabla 14

Potencial Humano

Frecuencia		Porcentualidad válida	Porcentualidad acumulada
Algunas Veces	71	91,0	91,0
Casi Siempre	5	6,4	97,4
Siempre	2	2,6	100,0
Total	78	100,0	

Gráfico 5



Interpretación

La Tabla 14 y el Gráfico 5 nos señala el coronamiento del postulado del clima organizacional referente a la potencialidad humana del equipo laborador de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, de los encuestados en un numero de 78 trabajadores indican lo siguiente el 91.03% manifiesta que algunas veces existe el potencial humano dentro de la universidad, el 6.41% manifiesta que casi siempre existe un potencial humano y un 2.56% manifiesta que siempre existe el potencial humano necesario.

4.1.2 Desarrollo de la magnitud del Diseño Organizacional

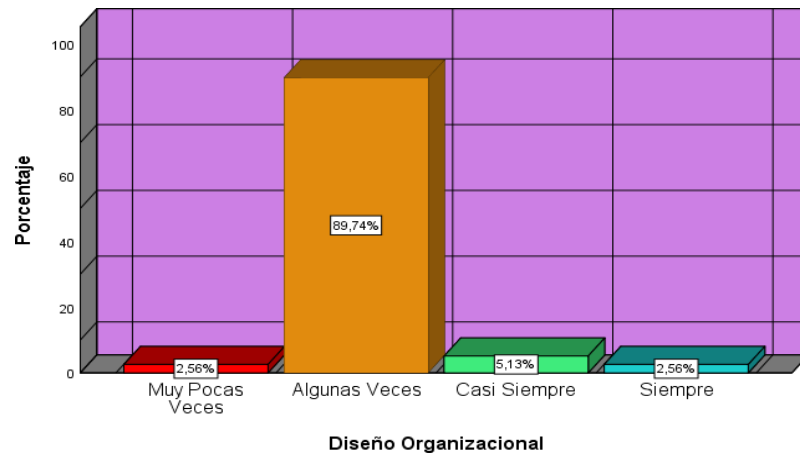
Tabla 15

Diseño Organizacional

Frecuencia		Porcentualidad válida	Porcentualidad acumulada
Muy Pocas Veces	2	2,6	2,6
Algunas Veces	70	89,7	92,3
Casi Siempre	4	5,1	97,4
Siempre	2	2,6	100,0
Total	78	100,0	

Gráfico 6

Diseño Organizacional



Interpretación

En la Tabla 15 y el Gráfico 6 nos revela el detalle analítico de una variable sobre “clima organizacional” en lo que se refiere al Diseño organizacional de los trabajadores encuestados en un numero de 78 trabajadores indican lo siguiente el 2.46% manifiesta que muy pocas veces existe un diseño organizacional de la institución, el 89.74% manifiesta que algunas veces existe un diseño organizacional, un 5.13% de los encuestados manifiesta que casi siempre existe un diseño organizacional y un 2.56% indican que siempre existe un diseño organizacional.

4.1.3 Análisis de la magnitud Cultura organizacional

Tabla 16

Cultura Organizacional

Frecuencia		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Pocas Veces	1	1,3	1,3
Algunas Veces	52	66,7	67,9
Casi Siempre	23	29,5	97,4
Siempre	2	2,6	100,0
Total	78	100,0	

Gráfico 7



Interpretación

La Tabla 16 y el Gráfico 7, nos muestra el clima organizacional y su resultado, referente a la Cultura de la organización del equipo de laboradores de los encuestados en un numero de 78 trabajadores indican lo siguiente el 1.28% manifiesta que muy pocas veces existe un cultura organizacional, el 66.67% manifiesta que algunas veces existe una cultura organizacional, un 29.49% de los encuestados manifiesta que casi siempre existe una cultura organizacional y un 2.56% indican que siempre existe una cultura organizacional.

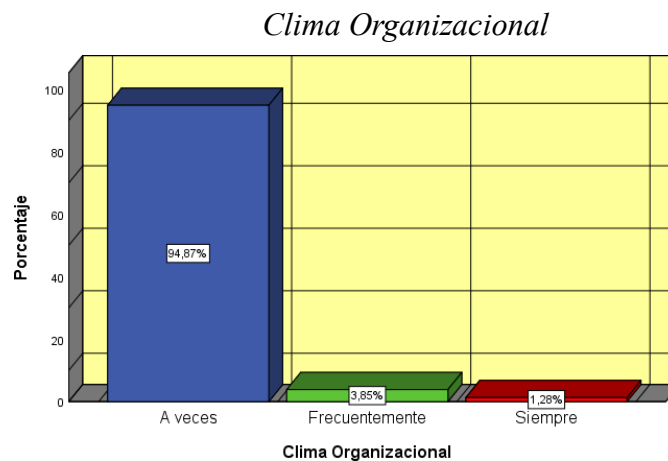
4.1.4 Análisis de los datos (variable) sobre Clima Organizacional

Tabla 17

Clima Organizacional

Frecuencia		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas Veces	74	94,9	94,9
Casi Siempre	3	3,8	98,7
Siempre	1	1,3	100,0
Total	78	100,0	

Gráfico 8



Interpretación

En la Tabla 17 y el Gráfico 8, vemos como consecuencia respecto a la variable del ámbito organizacional, referente a la Potencialidad humana, Diseño Organizacional y Cultura de la Organización de los operadores de la UNAMAD, de los encuestados en un numero de 78 trabajadores indican lo siguiente el 94.87% manifiesta que algunas veces existe un clima organizacional, el 3.85% manifiesta que Casi siempre existe una clima organizacional, y un 1.28% de los encuestados manifiesta que siempre existe una clima organizacional.

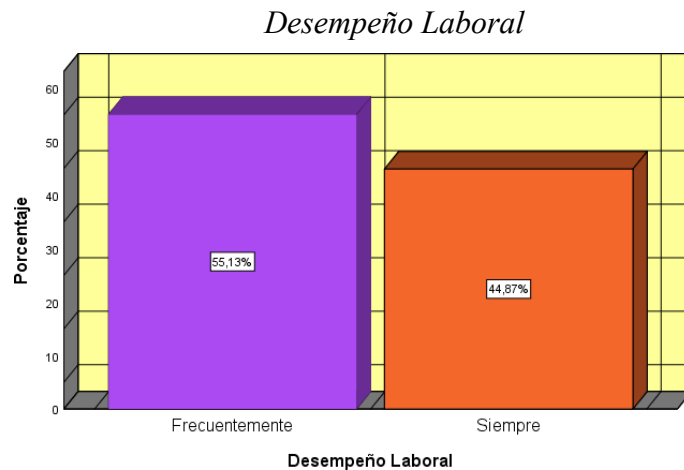
4.1.5 Análisis de la Variable Desempeño Laboral

Tabla 18

Desempeño Laboral

		Porcentaje	Porcentaje
Frecuencia		válido	acumulado
Casi Siempre	43	55,1	55,1
Siempre	35	44,9	100,0
Total	78	100,0	

Gráfico 9



Interpretación

En la Tabla 18 y el Gráfico 9, tenemos el efecto muestral del objeto de estudio Desempeño Laboral en lo que se refiere al Integridad , Reconocimiento, Productividad Eficacia y la Eficiencia de los trabajadores de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, de los encuestados en un numero de 78 trabajadores indican lo siguiente el 55.13% manifiesta que Frecuentemente casi siempre existe un desempeño Laboral, el 44.87% manifiesta que siempre existe un desempeño laboral dentro la institución.

PRUEBAS DE HIPÓTESIS

Mostramos el eje de vínculos entre todas las magnitudes de la primera variable: “Clima Organizacional”, y las magnitudes de la segunda variable: “Desempeño Laboral”, en función del cual haremos una síntesis del tipo de retroceso lineal, la síntesis de indagación de variante, y los coeficientes para colocar el tipo de retroceso lineal con el objetivo de crear una herramienta matemática que explique la conducta de las dos variables.

Para efectuar un estudio relacionado con el propósito de este estudio y verificar con rigurosidad estadística cada uno de los postulados en correspondencia a que tan ilustrativo es el índice de vínculo entre las magnitudes de la primera variable: Clima Organizacional, y la segunda variable: Desempeño Laboral, y cómo la primera variable deduce la conducta de la segunda.

DEMOSTRACIÓN ESTADÍSTICA DE LA HIPÓTESIS GENERAL

Se realiza mediante el uso de una estadística de inferencia y el software SPSS. v. 20, con el que se efectúa el estudio del vínculo entre estas dos variables de indagación, donde los hallazgos los presentamos de la siguiente manera:

PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis Alternativa (H):

Hay un vínculo correlacional, respecto al Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Hipótesis Nula (H0):

No hay un vínculo correlacional, respecto al Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Nivel de significancia:

Para este estudio, el rango de error que señalamos por lógica para efectuar el ensayo de hipótesis es de $\alpha=0.05$.

Estadístico de prueba:

La estadística de ensayo exhibe una alineación t de Student con n-2 niveles de libertad, de donde tenemos la ecuación:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Región Crítica:

Si $\alpha=0.05$ este estadío crítico para 76 grados de libertad.

Tabla 19

Correlación entre las dos Variables

CORRELACIONES				
			CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Tau C Kendall	Clima organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000	,527**
			.	,000
			78	78

	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,527** ,000 78	1,000 . 78
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Comprobamos que el coeficiente de correlación de Tau C de Kendall entre las dos variables es 0.527, y el grado de importancia es 0.000 por lo que se toma la proyección alternativa que indica que hay un vínculo significativo respecto al clima 'organizacional y el desempeño laboral'

Tabla 20

Reseña de tipo de las dos Variables

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,665 ^a	,442	,434	5,28795

a. Variable de predicción: (Constante), DESEMPEÑO LABORAL

En el cuadro 20, observamos que la valoración del rango de determinación obtenido es de 0,442, lo que indica que existe un vínculo del 44.20% del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral, no hay relación en un 55.80% (100-44.20).

Tabla 21

Anova de las dos Variables

ANOVA ^b						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1681,688	1	1681,688	60,141	,000b
	Residual	2125,145	76	27,962		
	Total	3806,833	77			

a. Variable predictora: (Constante), DESEMPEÑO LABORAL

b. Variable dependiente: CLIMA ORGANIZACIONAL

Fuente: Elaboración propia (SPSS v. 20).

Podemos notar que la valoración $p = 0,000$ nos muestra que la posibilidad en concordancia al estadístico es de ,000, valor inferior a $\alpha = 0,05$. Por lo que rechazamos la hipótesis nula y tomamos la el postulado alternativo.

1. Decisión

Como el rango de correlación de Tau C de Kendall entre las dos variables es ,527, y el grado de importancia es 0.000, se toma la hipótesis alternativa que señala que hay un vínculo importante entre el ‘Clima Organizacional’ y el ‘Desempeño Laboral’.

VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1:

Planteamiento de las Hipótesis Estadística 1

Hipótesis Alternativa (H1):

Existe vínculo entre el Potencial Humano y el Desempeño Laboral del personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Hipótesis Nula (H01):

No existe vínculo entre el Potencial Humano y el Desempeño Laboral del personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Nivel de significancia:

En este análisis, el porcentaje erróneo que tomamos para la prueba de hipótesis es de $\alpha=0.05$.

Estadístico de prueba:

Las estadísticas de ensayo llevan una secuencia t de Student con n-2 grados de libertad, cuya ecuación es:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Región Crítica:

Si $\alpha=0.05$ la zona crítica para 76 grados de liberación.

Tabla 22

Correlación entre la 'Potencialidad Humana' y el 'Desempeño Laboral'

CORRELACIONES				
			POTENCIAL HUMANO	DESEMPEÑO LABORAL
Tau C Kendall	Potencial Humano	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 78	,406** ,000 78
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,406** ,000 78	1,000 . 78
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01				

Podemos apreciar que la fórmula de correlación de Tau C de Kendall entre el 'Potencial Humano' y el 'desempeño laboral' es ,406 y el grado de importancia es 0.000, se toma la hipótesis alternativa que señala que hay un vínculo significativo entre el Potencial Humano y el desempeño laboral.

Tabla 23

Reseña de la pauta del Potencial Humano y Desempeño Laboral

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,524 ^a	,274	,265	6,02882
a. Predictores: (Constante), POTENCIAL HUMANO				

Fuente: Elaboración propia SPSS v. 20.

En esta tabla notamos que la valoración del coeficiente de definición alcanzado es de ,274, lo que indica que hay un vínculo porcentual de 27.40% del Potencial Humano con el Desempeño Laboral. No hay relación en un 72.60% (100-27.40).

Tabla 24

Anova del Potencial Humano y Desempeño Laboral

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1044,482	1	1044,482	28,737	,000 ^b
	Residuo	2762,351	76	36,347		

Total	3806,833	77
a. Variable dependiente: DESEMPEÑO_LABORAL		
b. Predictores: (Constante), POTENCIAL HUMANO		

Fuente: Elaboración propia (SPSS v. 20).

Es así que, corroboramos que la valoración $p = 0,000$ nos señala que la probabilidad ligada al estadístico es de ,000, valor inferior a $\alpha = 0,05$. Por lo que rechazamos la proyección nula y tomamos la proyección alternativa.

Decisión

Como el valor de la fórmula de correlación de Tau C de Kendall entre el Potencial Humano y el desempeño laboral es ,406 y el grado de relevancia es 0.000, se toma la proyección alternativa que establece que existe una relación relevante, respecto al Potencial Humano y el Desempeño Laboral.

VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2:

Hipótesis Alternativa (H2):

Existe un vínculo entre el Diseño Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Hipótesis Nula (H02):

No hay un vínculo respecto al Diseño Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Grado de significancia:

En este análisis, el grado de error que estimamos considerar para efectuar la valoración de proyección hipotética es de $\alpha = 0.05$

Estadística de pruebas:

La estadística de prueba continúa una señalización distributiva t de Student con $n-2$ grados de libertad, donde la ecuación es:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Región Crítica:

Si $\alpha=0.05$ la región crítica para 76 grados de libertad.

Tabla 25

Correlación Entre El Diseño Organizacional Y El Desempeño Laboral

CORRELACIONES				
			DISEÑO ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Tau c Kendall	Diseño Organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 78	,511** ,000 78
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,511** ,000 78	1,000 . 78
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01				

Aquí señalamos que la fórmula de vinculación de Tau C de Kendall entre el Diseño Organizacional y el desempeño laboral es ,511 y el grado de importancia es 0.000 por lo cual se toma el postulado alternativo que indica que existe un vínculo significativo entre el Diseño Organizacional y el Desempeño Laboral.

Tabla 26

Reseña del tipo del Diseño Organizacional y Desempeño Laboral

Resumen de la tipología				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,633 ^a	,400	,393	5,47992
a. Predictores: (Constante), DISEÑO ORGANIZACIONAL				

En el cuadro observamos que el valor de la fórmula de definición obtenido es de ,400, lo que corresponde que hay un vínculo del 40% del Diseño Organizacional con el Desempeño Laboral. No hay relación en un 60% (100-40).

Tabla 27

Anova del Diseño Organizacional y Desempeño Laboral

ANOVA ^a					
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F
1	Regresión	1524,587	1	1524,587	50,770
	Residuo	2282,246	76	30,030	
	Total	3806,833	77		

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO_LABORAL

b. Predictores: (Constante), DISEÑO ORGANIZACIONAL

Verificamos que el valor $p = 0,000$ nos señala que la posibilidad vinculada a la estadística es de ,000, valor superior a $\alpha = 0,05$. Por lo que deseamos la proyección nula y tomamos la proyección alternativa.

1. Decisión

Como el valor del coeficiente de correlación que establece Tau C de Kendall entre el Diseño Organizacional y el desempeño laboral es ,511 y el grado de importancia es 0.000, se toma la proyección alterna que indica que hay concordancia importante entre el sistema organizacional y el Desempeño Laboral.

VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3:

Proposición de la Hipótesis Estadística 3

Hipótesis Alternativa (H3):

Consta un vínculo entre la Cultura de la Organización y el Desempeño Laboral de los laboradores de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Hipótesis Nula (H03):

No hay vínculo entre la Cultura de Organización y el Desempeño Laboral del personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Nivel de significación:

Para este proyecto de análisis, el error en porcentaje que proponemos apropiados para la muestra de proyección es de $\alpha = 0,05$.

Estadístico de prueba:

La estadística de ensayo cuenta con un lineamiento t de Student con n-2 grados de libertad, del que precisamos:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Región Crítica:

Si $\alpha=0.05$ la zona crítica para 76 grados de liberación.

Tabla 28

Vínculo entre la Cultura de la Organización y el Desempeño Laboral

CORRELACIONES				
			CULTURA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Tau c Kendall	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 78	,341** ,000 78
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,341** ,000 78	1,000 . 78
**. La relación es preponderante en el nivel 0,01				

Aquí notamos que la fórmula de correlación de Tau C de Kendall entre la Cultura de la Organización y el desempeño laboral es ,341 y el grado de preponderancia es 0.000 por lo cual se toma la proyección alternativa que señala que existe un vínculo importante concerniente a la Cultura de la Organización y el Desempeño Laboral.

Tabla 29

Resumen del Modelo de la Cultura de la Organización y el Desempeño Laboral

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadro ajustado	Error común de la estimación
1	,482 ^a	,233	,222	6,20023
a. Predictores: (Constante), CULTURA ORGANIZACIONAL				

En el cuadro apreciamos que la valoración de la fórmula de establecimiento obtenida es de ,233, lo que implica que hay una relación del 23.30% de la Cultura

Organizacional con el Desempeño Laboral. No hay relación en un 76.70% (100-23.30).

Tabla 30

Anova de la Cultura de la Organización y el Desempeño Laboral

ANOVA ^a						
		Suma de		Media		
Modelo		cuadrados	Gl	cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	885,176	1	885,176	23,026	,000 ^b
	Residuo	2921,657	76	38,443		
	Total	3806,833	77			

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO_LABORAL

b. Predictores: (Constante), CULTURA ORGANIZACIONAL

Logramos verificar que el valor $p = 0,000$ señala que la posibilidad ligada a la estadística es de ,000 valor superior a $\alpha = 0,05$. Por lo que desechemos la proyección nula y tomamos la proyección alternativa.

Decisión

Como el valor de la fórmula de correlación de Tau C de Kendall respecto al desempeño laboral y la cultura organizacional es ,341, y el grado de preponderancia es 0.000, de esta manera se toma la proyección alternativa que señala que hay un vínculo importante respecto a la Cultura de la Organización y el Desempeño Laboral.

CONCLUSIONES

Por medio de nuestro estudio y análisis, aterrizamos nuestras ideas y concluimos de la siguiente manera:

1. Se establece que el código de correlación de Tau C de Kendall entre las dos variables es 527, y el grado de preponderancia es 0.000, por lo que se toma la proyección alterna, que hay que existe un vínculo importante respecto al Clima Organizacional y el Desempeño Laboral.
2. El valor del coeficiente de correlación de Tau C de Kendall respecto a la Potencialidad Humana y el desempeño laboral es ,406 y el grado de preponderancia es 0.000, se toma la proyección alterna que señala que hay un vínculo trascendente, respecto a la Potencialidad Humana y el Desempeño Laboral.
3. El valor del coeficiente de correlación de Tau C de Kendall entre el boceto diseñado de la Organización y el desempeño laboral es ,511 y el grado de importancia es 0.000, se toma la proyección alterna que señala que se efectúa un vínculo significativo, respecto al Diseño Organizacional y el Desempeño Laboral.
4. El valor de la fórmula de correlación de Tau C de Kendall respecto al desempeño laboral y la cultura organizacional es ,341, y el grado de preponderancia es 0.000, se toma la proyección alternativa que señala que hay un vínculo importante entre el Desempeño Laboral y la cultura organizacional.

RECOMENDACIONES

Según los hallazgos de este estudio, se realiza las siguientes recomendaciones:

Primero. - Se sugiere estimular el vínculo respecto al desempeño laboral y el clima organizacional de los operadores de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, estimulando el uso de nuevas estrategias laborales que permitan un mejor diseño de vías o estrategias de comunicación respecto de los de cargos de dirección y el personal de la Universidad.

Segundo. - Fomentar el proceso científico, analítico y formativo del equipo de trabajadores que opera en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, que permitirá fortalecer la gestión del personal, desarrollando políticas que permitan la inclusión, equidad y valoración de los trabajadores por parte de los funcionarios, quienes deben verlos como seres humanos calificados y proactivos.

Tercero.- Otorgar autoridad en el mismo grado que se delega responsabilidad al personal, para que pueda afrontar o resolver situaciones o problemas que puedan presentarse durante el desarrollo de sus actividades laborales, y así satisfacer las expectativas o exigencias que tienen los directivos de su personal y como consecuencia de esto, abonanzar la cualidad del producto o del servicio que brinda la Universidad.

Cuarto.- Impulsar la generación de una nueva filosofía institucional, en la cual el equipo de trabajadores de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, tenga vocación de servicio, identificación, intenso compromiso en el desarrollo de sus labores, buscando siempre la mejoría constante, que le facilite tener más competitividad, lo cual sería posible siempre y cuando los directivos valoren, reconozcan y motiven a cada uno de los operadores que tienen a su cargo, con nuevas o mejores actitudes y un mayor involucramiento o participación en el trabajo con el personal, ya que ellos, tienen la responsabilidad y la autoridad requerida, motivo por el cual han sido creados los cargos que están asumiendo.

Referencias Bibliográficas

- ALOMÍA, M. S. (2018). ESTUDIO DEL CLIMA INSTITUCIONAL. BUENAVENTURA: PACÍFICO.
- BERNAL, C. A. (2010). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. BOGOTA: PEARSON.
- CHIAVANATO, E. (2003). GESTION DEL TALENTO HUMANO. MADRID: IURE.
- CORPORATE FINANCE INSTITUTE. (10 de ENERO de 2016). WWW.CORPORATEFINANCEINSTITUTE.COM. Obtenido de <http://corporate+finance+institute&rlz>
- DE CONINCK, J. (2004). TEORIA DE LA JUSTICIA ORGANIZACIONAL. NEW YORK: CHAPTERS INDIGO.
- DIAZ & GAVIRIA. (2013). Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto. abril-julio 2013. TARAPOTO: UCV.
- EDISON, D. (1990). CULTURA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL. LAUSANA: CORPORATE READ.
- FOREHAM Y GILMER. (1998). CARACTERISTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL. BOSTON: TERRY.
- GASPAR, G. (2011). MANUAL DE RECURSOS HUMANOS. MADRID: UOC.
- HAFER Y GRESHAM. (2008). ANTECEDENTES DEL CLIMA LABORAL. BOSTON: RED BOARD.
- HONTAGAS, P. (1994). ESTUDIO DE LA CONGRUENCIA DE HABILIDADES, PERSONA PUESTO. ANDALUCÍA: QUIJOTE.
- HUAMANÍ, N. (2013). EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE CONDUCCION DEL AREA DE TRENES DEL AREA DE TRANSPORTE DEL METRO DE LIMA. LIMA: UTL.
- MARISTANY, J. (2001). EL MANAGEMENT DE LA REALIDAD. BUENOS AIRES: J.M. EDITORES.
- MUÑOZ, K. (12 de JULIO de 2011). WWW.RESEARCHGATE.NET. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/28111038_Estudios_y_aplicaciones_integradas_de_comunicacion_para_el_desarrollo_organizacional
- OWEN, R. (1858). IDEAS DEL DESEMPEÑO LABORAL. GRAN BRETAÑA: TAURIS.
- PANTA, L. (2015). ANALISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA PLANA DOCENTE DEL

CONSORCIO EDUCATIVO TALENTOS DE LA CIUDAD DE CHICLAYO. CHICLAYO: TORIBIO.

PEÑAFIEL Y SERRANO. (2010). NOCIONES BÁSICAS DE FUNCIONES LABORALES. MADRID: LUMBRERA.

PERNIA Y CARRERA. (2013). CORRELACION ENTRE LAS COMPETENCIAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL. MADRID: EDITORIAL ACADEMICA ESPAÑOLA.

PONTIFES, A. (2003). MARCO INSTITUCIONAL Y JURIDICO. MEXICO: PERSEO.

PUCHOL, L. (2010). DIRECCION Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS. LA RIOJA: CIENCIA.

ROBBINS, S. (2012). COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. CALIFORNIA: PLANETA.

RODRIGUEZ, D. (2017). Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Taurus Group Lima-Peru. LIMA: UIGV.

SABINO, C. (1992). EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN. CARACAS: PANAMERICANA.

SALEEM, M. (21 de JUNIO de 2015). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO DE LA ORGANIZACIÓN. Obtenido de WWW.SCHOOLAR.GOOGLE.COM.PE:

<https://scholar.google.com.pe/scholar?q=clima+organizacional+y+su+impacto+en+el+desempe%C3%B1o+laboral+tesis>

SALEH Y ATIYA. (2015). CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS ADMINISTRATIVOS. EGIPTO: SEMANTICH ESCHOOLAR.

SAMPIERI, R. (2004). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. MEXICO: PEGASO.

SCHNEIDER, R. (2008). CARACTERISTICAS DEL CLIMA INSTITUCIONAL. BARCELONA: BLUME.

STONE, P. (2004). PERCEPCION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL. WASHINGTON: CLARKE.

STONER, J. (1998). LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA. CALIFORNIA: SKYP.

SYED, A. (2014). RELACION ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LOS PROFESORES. RAWALPINDI: ANALYZE.

TAGIURI, R. (2013). CLIMA ORGANIZACIONAL. HARVARD: HARVARD BUSINESS SCHOOL.

VALDIVIA, C. (2014). “El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Danper- Trujillo S.A.”. TRUJILLO: DESPACE.

WATSON, S. (1987). PRINCIPIOS Y PRACTICA DE LAS DECISIONES. CAMBRIDGE: LEX.

YEE POH, L. (2015). ORGANIZACIÓN Y CLIMA LABORAL. MALASIA: MALASYAN CONSULTANCY FIRM.

Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

“El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es el vínculo correlacional entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?, 2017. PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es el vínculo entre el Potencial Humano y el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?. ¿Cuál es el vínculo entre el Diseño Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?. ¿Cuál es el vínculo entre la Cultura de la Organización y el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?.	OBJETIVO GENERAL Establecer la relación existente entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Oe₁ Conocer el vínculo del Potencial Humano y el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Oe₂ Determinar el grado de influencia entre el Diseño Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Oe₃ Analizar el vínculo entre la Cultura de la Organización y el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.	HIPÓTESIS GENERAL H₁ Existe vínculo correlacional entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. H₀ No existe vínculo correlacional entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. HIPÓTESIS ESPECIFICAS HE₁ Hay vínculo entre el Potencial Humano y el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. H₂ El Diseño Organizacional trascendentalmente el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. H₃ Existe vínculo entre la Cultura de la Organización y el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.	Variable Independiente: Clima Organizacional <u>Dimensiones:</u> Potencial Humano Diseño Organizacional Cultura de la Organización Variable Dependiente: Desempeño Laboral <u>Dimensiones:</u> Integridad Reconocimiento Productividad Eficacia Eficiencia	Modo de investigación: Aplicativo Nivel: Descriptivo –transversal Diseño de investigación: No experimental Población: 90 Muestra: 78 <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 --- r r --- V2 </pre> Donde: M : La muestra V1 : El Clima Organizacional V2 : El Desempeño Laboral r : correlación Técnicas de recojode datos: Técnica: cuestionario anónimo. Técnicas de análisis de datos: Data estadística. Tabla de frecuencias.



Anexo N° 02: Instrumentos

ENCUESTA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Edades: 18-25 años ☐ 26 - 35 años ☐ 36- 45 años ☐ más de 45 años ☐
 Cargo que desempeña Unidad
 Tiempo de Servicio Condición Laboral

Instrucciones

La siguiente herramienta tiene el objetivo de medir el Clima Organizacional, por lo que tendrá una gama de preguntas, las que deberá leer y aplicarle una calificación.

1 = Nunca, 2 = Muy Pocas Veces, 3 = Algunas Veces, 4 = Casi Siempre, 5 = Siempre

Deberá marcar con una X la respuesta que más se adecue a su opinión, únicamente puede marcar una opción por respuesta. Las respuestas serán de uso confidencial y no le comprometen en su desempeño laboral.

Ítems	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1. Mis pares en el trabajo toman en cuenta mis opiniones				
2. Mis pares de trabajo no muestran mucho acercamiento hacia a mí				
3. El conjunto de operadores valora mis aportes				
4. Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo				
5. Mi superior mayormente apoya las decisiones que tomo				
6. Valoro los beneficios que tengo en la organización				
7. Mis aspiraciones se ven opacadas por la política de la organización				
8. Realmente es relevante para mí el futuro de la organización				
9. Tengo un lugar adecuado para realizar mi trabajo				
10. El ámbito físico de mi espacio de trabajo es adecuado				
11. Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo				
12. Las luminarias del área de mi trabajo son deficientes				
13. La organización brinda estabilidad laboral				
14. De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo				
15. Entiendo de manera clara las metas de la organización				
16. Conozco bien cómo la organización está logrando sus metas				
17. El trabajo en equipo con otras dependencias es óptimo				
18. Cuando requiero información de otras oficinas lo puedo conseguir Con facilidad.				



ENCUESTA DEL DESEMPEÑO LABORAL

Edades: 18-25 años ☐ 26-35 años ☐ 36-45 años ☐ más de 45 años ☐

Cargo que desempeña Unidad

Tiempo de Servicio Condición Laboral

Indicaciones:

Esta herramienta tiene por objetivo de medir el Desempeño Laboral, por lo que encontrará una gama de preguntas las cuales para contestar, lee con calma el enunciado y escoge sólo una respuesta marcando con una (X) sobre la alternativa con la cual estés de acuerdo.

El siguiente cuestionario es confidencial y anónimo y sólo tiene fines investigativos. Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo del cuestionario.

Ítems	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1. Cuando desarrollo mi deber tomo en cuenta a mi jefe y a mi empresa				
2. Brindo informe ante las personas que tienen autoridad sobre mí				
3. Reconozco superioridad de mis jefes				
4. Muestro respeto por mis compañeros de trabajo				
5. Estoy dispuesto a escuchar la opinión de los demás				
6. Dispongo todo mi empeño en las tareas que me encomiendan				
7. Me siento satisfecho con el trabajo realizado				
8. Reconozco mis errores cuando los cometo				
9. Me esfuerzo por comprender las indicaciones de mi jefe inmediato				
10. Cuando recibo una indicación, la cumplo con exactitud sin buscar excusas				
11. Apoyo los proyectos de desarrollo de mi empresa				
12. Termino el trabajo a pesar de los contratiempos				
13. Me esfuerzo por engrandecer los recursos con los que trabajo				
14. Evito cometer errores en mis funciones laborales				
15. Sé Tomar mis propias decisiones respecto a mi trabajo				
16. Las supervisiones que necesito son mínimas				
17. Suelo mantener con limpieza y orden mi zona de trabajo				
18. Me identifico como parte de un equipo de trabajo				
19. Me siento feliz de trabajar en esta empresa				
20. Si alguien me pide ayuda respondo positivamente				

Anexo N° 03: Solicitud de Autorización para Realización del Estudio

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"
"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad"



Puerto Maldonado 15 de agosto del 2016

EXP: 1345
15/08/16

SOLICITO: Autorización y/o permiso para aplicar los Instrumentos de nuestra Investigación

SEÑOR:

Dr. Carlos Emerico Nieto Ramos
Director General de Administración de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

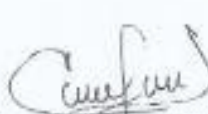
Ciudad.-

Es grato dirigimos a Usted, para expresarle un cordial saludo y poner de su conocimiento que somos Bachilleres de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de nuestra universidad y requerimos aplicar los instrumentos de nuestra investigación intitulada "El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios", motivo por el cual solicitamos a su despacho la autorización correspondiente, el cual hará posible uno de nuestros grandes objetivos.

Con la seguridad de contar con su apoyo, expresamos a Usted nuestra especial consideración y personal estima.

Atentamente


Katerym Jacinta Meléndez Hurtado
Bach. Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios


Doris Zoila Gutiérrez Cohalla Lara
Bach. Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Anexo N° 04: Solicitud de Validación de Instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

"Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo"

FACULTAD DE ECOTURISMO

Puerto Maldonado 15 de Agosto del 2016

Carta N° 001- KJMH/DZGCL-2016

Señor: **Mag. Rolando Espinoza Barrientos**

Docente de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

Asunto: Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación

Ciudad.-

Es grato dirigirnos a Usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en nuestra condición de Bachilleres de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de las variables

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,

Kateryn Jacinta Meléndez Hurtado
Carrera Profesional Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Dora Zolá Guadalupe Cohaila Lara
Carrera Profesional Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Recibido
15 agosto 2016.



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"
"Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo"

FACULTAD DE ECOTURISMO

Puerto Maldonado 15 de Agosto del 2016

Carta N° 002- KJMH/DZGCL-2016

Señor: **Lic. Camilo Alex Velasquez Bernal**

Docente de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

Asunto: Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación

Ciudad.-

Es grato dirigirnos a Usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en nuestra condición de Bachilleres de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de las variables

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,

Katerym Jacinta Meléndez Hurtado
Carrera Profesional Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Dora Zóla Guadalupe Cohaila Lara
Carrera Profesional Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

"Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo"

FACULTAD DE ECOTURISMO

Puerto Maldonado 15 de Agosto del 2016

Carta N° 003- KJMH/DZGCL-2016

Señor : **Lic. Max Jeffryn Flores Moreno**

Gestor Local de Intervenciones de I.E multigrado y E.I.B – UGEL
TAMBOPATA

Asunto: Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación

Ciudad.-

Es grato dirigirnos a Usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en nuestra condición de Bachilleres de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de las variables

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,

Katerym Jacinta Meléndez Hurtado
Carrera Profesional Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Dora Zola Guadalupe Cohaila Lara
Carrera Profesional Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

*Recibido
15-08-16*

Anexo N° 05: Ficha de Validación



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO/CUANTITATIVO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		1	2	3	4	5
1.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está observado en conductas observables.				✓	
3.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			✓		
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.			✓		
5.SUFICIENCIA	Los ítemes son adecuados en caridad y profundidad				✓	
6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				✓	
7.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				✓	
8.COHERENCIA	Existe coherencia entre los temas indicadores, dimensiones y variables.				✓	
9.METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				✓	
10.CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.				✓	
11.PLAUSIBILIDAD	Genera nuevas pautas para concluir una teoría.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA						

a) Valoración Cuantitativa:

87%

b) Valoración Cualitativa:

Muy Buena

c) Conclusión:

Procede a su aplicación

Lugar y fecha: Puerto Maldonado 15 Agosto 2016

Firma:

Rolando Espinoza B.

Nombre:

Rolando Espinoza B.

DNI N°:

04823973

Deficiencia: menor o igual 60%

Regular: 60% a 70%

Buena: 70% a 80%

Muy buena: 80% a 90%

Excelente: 90% a 100%



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO/CUANTITATIVO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		1	2	3	4	5
1.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está observado en conductas observables.				✓	
3.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				✓	
5.SUFICIENCIA	Los ítemes son adecuados en claridad y profundidad				✓	
6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				✓	
7.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				✓	
8.COHERENCIA	Existe coherencia entre los temas indicadores, dimensiones y variables.				✓	
9.METODOLOGIA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				✓	
10.CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.				✓	
11.PLAUSIBILIDAD	Genera nuevas pautas para concluir una teoría.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA					✓	

a) Valoración Cuantitativa:

87%

b) Valoración Cualitativa:

Muy buena

c) Conclusión:

Procede a su Aplicación

Lugar y fecha: Puerto Maldonado 16, Agosto 2016

Firma:

Nombre: Max Jefferson Flores Naranjo

DNI N°: 70495001

Deficiencia: menor o igual 60%

Regular: 60% a 70%

Buena: 70% a 80%

Muy buena: 80% a 90%

Excelente: 90% a 100%

Anexo N° 06: Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
"Año de la Consolidación del Mar de Grau"
OFICINA UNIVERSITARIA DE RECURSOS HUMANOS

Puerto Maldonado, 17 de agosto de 2016

CARTA N° 220 -2016-UNAMAD/R-DIGA-OURH

Señorita:
Bach. Zoila Guadalupe Cohalla Lara
Ciudad:-

ASUNTO: Autorización para Aplicación de Encuestas
Ref. : Carta S/N de fecha 15 de agosto 2016

De mi consideración:

Por medio del presente, le hago llegar un cordial saludo y en atención al documento de la referencia, se comunica a usted que cuenta con la autorización para la aplicación de encuestas a los trabajadores docentes y no docentes de la UNAMAD; información que le permitirá continuar con su trabajo de Investigación titulado: "El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2015".

Sin otro asunto sobre el particular, le reitero mis distinguidas consideraciones personales.

Atentamente;



Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios
Oficina Universitaria de Recursos Humanos
Abog. Rosa Judith Terrazas del Alcázar
DIRECTORA

C.c.
Archivo.
RJTA/OURH
SVM/AA

Av. Dos de Mayo N° 960 – Puerto Maldonado – Madre de Dios
Oficina Universitaria de Recursos Humanos: 082-571.252 Telefax: 573186

Anexo N° 07: Relación de Personal



"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"
"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"
OFICINA UNIVERSITARIA DE RECURSOS HUMANOS

Puerto Maldonado, 14 de febrero de 2017

OFICIO N° 344-2017-UNAMAD-R-DIGA/OURH.

Señor:

CPCC, Melchor Chalco Vergara
Director General de Administración

Presente. –



Asunto: Remito relación de servidores administrativos en planilla.

REF : Oficio N° 216-2017-UNAMAD/R-DIGA-OURH-ODP
: Hoja de Trámite N° 1207-2017-DIGA

Tengo a bien dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia, remito a usted la información requerida mediante su despacho por los Bachilleres de la Carrera de Administración y Negocios Internacionales de la UNAMAD; Katerym Jacinta Meléndez Hurtado y Dora Zoila Guadalupe Cohaila Lara, para lo cual la Unidad de Escalafón – ODP, alcanza la relación del personal administrativo que se encuentra en planillas, cuyo propósito es contribuir a la investigación del proyecto intitulado: "El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la UNAMAD"

Sin otro asunto sobre el particular, le reitero mis distinguidas consideraciones personales.

Atentamente,

Universidad Nacional Autónoma de Madre de Dios
OFICINA UNIVERSITARIA DE RECURSOS HUMANOS

Elic Romelio G. Corrales Hinojosa
DIRECTORA

C.c.
Archivo
RCH/OURH
SVM/AA

Av. León Velarde N° 770 – Puerto Maldonado – Madre de Dios
Oficina Universitaria de Recursos Humanos: 082-571252



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
OFICINA UNIVERSITARIA DE RECURSOS HUMANOS
OFICINA DE DESARROLLO DE PERSONAL
"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú"

Puerto Maldonado, 13 de febrero del año 2017.

Oficio N°216-2017-UNAMAD-R-DIGA-OURH-ODP.

Señor:

CPCC. Melchor Challico Vergara,

Director de la Dirección General de Administración - UNAMAD.

Ciudad -



Asunto: Alcanza relación de personal administrativo en planillas.
Ref.: -Informe No. 042-2017-UNAMAD-R-DIGA-OURH-ODP-UE-ZHM-AA
-Exp. No.1253 - OURH - 09/02/17.
-H/T. No. 1207 - DIGA- 08/02/17
-Solicitud - 09/02/17 - Katerym Jacinta Meléndez Hurtado.
- Dora Zoila Guadalupe Cohalla Lara

Me dirijo a usted para saludarle cordialmente y manifestarle en relación al Exp. No.1253 - OURH - 09/02/17; H/T. No. 1207 - DIGA- 08/02/17 y, Solicitud - 09/02/17 presentada por Katerym Jacinta Meléndez Hurtado y Dora Zoila Guadalupe Cohalla Lara, Bachilleres en Administración y Negocios Internacionales de la UNAMAD, quienes solicitan relación de personal administrativo que se encuentra en planillas con el propósito de contribuir a la investigación del proyecto intitulado "El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la UNAMAD".

El Informe No. 042-2017-UNAMAD-R-DIGA-OURH-ODP-UE-ZHM-AA de fecha 13/02/17 del Asistente Administrativo de la Unidad de Escalafón- ODP, quien remite la información solicitada.

Renuevo mi cordial saludo.

Atentamente.,


Ruth Aroca Ivonne S. Jirón Ruiz
DIRECTORA

ICANROR/D-ODP
Eunice Del Alcazar/AA



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"
MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU

INFORME N° 071-2017-UNAMAD/R-DIGA-OURH-ODP-UE.

A : Bach. Abog. Ivonne Elizabeth CAIRO RUBIÑOS
Directora de la Oficina de Desarrollo de Personal

De : Econ. Mery Ríos Grajeda
Responsable de la Unidad de Escalafón

Asunto : Relación de trabajadores administrativos

Referencia : Informe N° 042-2017-UNAMAD/R-DIGA-OURH-ODP-UE-AA-ZHM.
Expediente N° 1253-2017-OURH

Fecha : Puerto Maldonado, 13 de febrero de 2017



Es muy grato dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente y remitir el Informe N° 042-2017-UNAMAD/R-DIGA-OURH-ODP-UE-AA-ZHM, sobre la relación de trabajadores nombrados y contratados en plaza orgánica de la UNAMAD.

Atentamente:


Econ. Mery Ríos Grajeda
Responsable U.E

Cc.
Archivo.
MDS.



Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú"

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

1. ADMINISTRATIVOS NOMBRADOS-PLAZA ORGANICA

Nº	Nombres y Apellidos	Situación Laboral	Modalidad
1	ALVAREZ QUISPE TERESA	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276
2	ALVAREZ RIOS LIZBETH	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276
3	ARIAS SALDIVAR ARLINE ROSARIN	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276
4	ARREDONDO ROCA MARIA ISABEL	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276
5	BELLIDO ASCARZA YAJHAYDA	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276
6	CAIRO RUBIÑOS IVONNE ELIZABETH	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276
7	CHALLCO VERGARA MELCHOR GASPAR	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276
8	CORRALES HINOJOSA ROMELIA GUILLERMINA	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276
9	HUAMANI PEREZ INES	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276
10	HUAYANCA SAYRITUPAC DORIS MERCEDES	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276
11	ITURRARAN PUERTAS BENJAMIN MARTIN	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276
12	LEON RAMIREZ ADA	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276
13	LIRA JIMENEZ GIOVANA	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276
14	MARTINEZ DE VELASQUEZ CARMEN RUFINA	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276
15	MENDEZ TORRES CARMEN	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276
16	OCOLA PORTOCARRERO SONIA ELENA	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276
17	PEÑA HUARINDA OTILIO AUDBERTO	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276
18	PINEDO PINEDO HELEN MARIA	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276
19	QUISPE HUANCA NELIDA JACQUELINE	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276
20	RIOS GRAJEDA MERY	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276
21	SALAS PEREA SILVIA IVIS	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276
22	SOVERO GONZALES CESAR AUGUSTO	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276
23	TERRAZAS DEL ALCAZAR ROSA JUDITH	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276
24	TORRES GUZMAN ANNE URSULA	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276
25	VALDIVIA GAMARRA LUIS FRANCISCO	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276
26	VARGAS MEDINA GISELA DEL CARMEN	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276
27	VASQUEZ ANDIA ZIDGARTH HAMILTON	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276
28	VELASQUEZ MORALES MARIA TERESA	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276
29	VIZCARRA MENDEZ ANIBAL	Administrativo Nombrado	D.L. N° 276





Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios
"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú"
"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

2. ADMINISTRATIVOS CONTRATADOS-PLAZA ORGANICA A FEBRERO 2017

Nº	Nombres y Apellidos	Situación Laboral	Modalidad
1	ANICAMA FLORES, Modesta Eloisa	Administrativo Contratado	D.L. N° 276
2	CARDENAS SANCHEZ, Yuri Ciro	Administrativo Contratado	D.L. N° 276
3	BACA CUSHUAMAN, Walter Cesar	Administrativo Contratado	D.L. N° 276
4	BETANCURT PALOMINO, Américo	Administrativo Contratado	D.L. N° 276
5	CACERES APAZA, Marisol Cirila	Administrativo Contratado	D.L. N° 276
6	CCAHUATA HUMPIRE, Miguel Nemesio	Administrativo Contratado	D.L. N° 276
7	CHULLO HUALLPA, Celia	Administrativo Contratado	D.L. N° 276
8	CUEVA SUYOC, Luz Marina Manuela	Administrativo Contratado	D.L. N° 276
9	FRANCO PARJONA Elizabeth Giovanna	Administrativo Contratado	D.L. N° 276
10	GARRIDO LIMA MARTINEZ, Rosa Amelia	Administrativo Contratado	D.L. N° 276
11	HUACHACA MEZA, Zenovia	Administrativo Contratado	D.L. N° 276
12	MENDOZA CCANAHUIRE, Livia Benita	Administrativo Contratado	D.L. N° 276
13	MERMA DIAZ, Carmen Rosa	Administrativo Contratado	D.L. N° 276
14	Navío Condori, Ruth Raquel	Administrativo Contratado	D.L. N° 276
15	REVILLA MENDOZA, Silvia María	Administrativo Contratado	D.L. N° 276
16	ROMERO BAUTISTA, Johanson	Administrativo Contratado	D.L. N° 276
17	SURCO GAMARRA, Melquiades	Administrativo Contratado	D.L. N° 276
18	TAYPE CALLA, Yeni Verónica	Administrativo Contratado	D.L. N° 276
19	TORO CHAVEZ, Dante Félix	Administrativo Contratado	D.L. N° 276
20	VASQUEZ ALVAREZ, Marielita Yessica	Administrativo Contratado	D.L. N° 276
21	VASQUEZ AVILA, Karlo Joel	Administrativo Contratado	D.L. N° 276
22	VELASQUEZ PEREZ, Nancy Sofia	Administrativo Contratado	D.L. N° 276
23	VERA LARRAIN, Carlos Dangelio	Administrativo Contratado	D.L. N° 276

