

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

*ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL
DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS*



TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
AMARILIS, HUÁNUCO 2018.**

TESISTA

BACH. CABIA URBANO, YURI YOLANDA

ASESOR:

Mtro. MARTEL CARRANZA, CRISTIAN PAOLO

HUÁNUCO – PERÚ

2018

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 15:00 horas del día 17 del mes de diciembre del año 2018, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales (Aula 202-P5), en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Presidente)
Mtro. Eddie Misael Samaniego Pimentel	(Secretario)
Lic. Diana Huerto Orizano	(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 2045-2018-D-FCEMP-EAPAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, HUÁNUCO 2018", presentada por el (la) Bachiller **CABIA URBANO, Yuri Yolanda**; para optar el título Profesional de Licenciado en **Administración de Empresas**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobado con el calificativo cuantitativo de 17 (calore) y cualitativo de suficiente (Art.45 y 47 - Reglamento de Grados y Títulos).

Siendo las 15:45 horas del día 17 del mes de diciembre del año 2018, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. William Giovanni Linares Beraún
PRESIDENTE (A)



Mtro. Eddie Misael Samaniego Pimentel
SECRETARIO (A)



Lic. Diana Huerto Orizano
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios

Por haberme concedido llegar hasta este punto y haberme dado salud para conseguir mis objetivos, asimismo de su perdurable misericordia y amor.

A mi madre Ponciana

Por apoyarme en todo instante, por sus brillantes consejos, valores, por su motivación permanente lo que ha permitido que sea una mujer del bien, de la misma forma su amor incondicional.

A mi padre Maglorio

Por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor.

A mis maestros.

Mg. William Giovanni Linares por apoyarme y alentarme para la culminación de nuestros estudios profesionales; al Mg. Eddie Samaniego por su apoyo ofrecido en este trabajo; al Dr. Christian Martel por su tiempo compartido y por impulsar el desarrollo de nuestra formación profesional y la elaboración de tesis; a la Lic. Diana Huerto por apoyarnos en su momento.

AGRADECIMIENTO

Un sincero agradecimiento, primeramente, a Dios, por concederme salud, fortaleza y conocimiento; también hago amplio este agradecimiento a todos los maestros de mi educación superior, quienes me han transmitido los ejemplos para mi formación profesional;

Dicen que el mejor legado que nos pueden nuestros padres son los estudios, no obstante, no creo que sea la única herencia del cual yo exclusivamente me siento muy satisfecha, mis padres me han permitido trazar mi camino y caminar con mis propios pies. Ellos son mis pilares de la vida, les dedico este trabajo de titulación. Gracias mamita Ponciana y papito Maglorio.

Y agradezco a la entidad por bríndame información para desarrollar este trabajo de investigación. Estoy convencido que mis objetivos planteados darán fruto en el proceder y por ello debo esforzar cada día más.

ÍNDICE

PAGINAS PRELIMINARES

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
RESUMEN	VII
ABSTRACT	VI
INTRODUCCIÓN	VII

ÍNDICE

CAPÍTULO I	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2. FORMULACIÓN DE PROBLEMA	14
1.3. OBJETIVOS	14
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	14
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.4.1. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	15
1.4.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	15
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	16
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	16
CAPÍTULO II	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	17

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	17
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	20
2.2. BASES TEÓRICAS	20
2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL	20
ORGANIGRAMA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS	28
2.2.2. RENDIMIENTO LABORAL	31
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	38
2.4. HIPÓTESIS	40
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	40
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	40
2.5. SISTEMA DE VARIABLES	40
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE (X)	40
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE (Y)	41
2.6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	41
CAPÍTULO III	43
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	43
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	43
3.1.1. ENFOQUE	43
3.1.2. NIVEL	43
3.1.3. DISEÑO	44
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	44
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	45
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	46
CAPÍTULO IV	47
RESULTADOS	47
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS (CUADROS ESTADÍSTICOS CON SU RESPECTIVO ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN).	47
4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS	67

CAPÍTULO V	70
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	70
5.1. PRESENTAR LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	70
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
ANEXOS	77

RESUMEN

El clima organizacional influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la “Municipalidad Distrital de Amarilis”, en la cual se busca conocer el impacto del servicio que se le brinda al público. En la presente tesis se investigó las causas del bajo rendimiento laboral de los colaboradores de la entidad, para lo cual, se utilizó las siguientes herramientas: datos estadísticos y datos propios con el uso de las encuestas, por ende, también analicé investigaciones relacionados al tema.

En Capítulo I, se realizó un diagnóstico y por consiguiente se identificó el problema, se ha descrito el problema, luego se realizó la formulación del problema (general y específico), de la misma manera se estableció el objetivo general y específicos, justificación de la investigación, limitación de la investigación y finalmente la viabilidad de la investigación.

En Capítulo II, se realizó el marco teórico donde se encuentran: los antecedentes de la investigación, es decir, tesis similares o de igual variable (internacionales, nacionales y locales), definiciones conceptuales, sistema de hipótesis, sistema de variables en la cual se detalla nuestras variables dependientes e independientes y al final de este capítulo se realizó la operacionalización de variables en la que se indica las dimensiones, indicadores e ítems.

En el Capítulo III, se estableció el tipo de investigación: identificando el enfoque según el autor Hernández Sampieri donde nos señala que: es cuantitativo porque busca medir las variables en que se cuantifican o miden numéricamente las variables estudiadas de la investigación, de la misma forma se redactó el nivel de investigación que corresponde a descriptivo – correlacional y el diseño de investigación donde trata de determinar el grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una muestra de sujetos o el nivel de relación que existe entre dos fenómenos o actividades observadas. De la misma manera se determinó la población que se

considera para desarrollar la investigación que está integrado por los colaboradores de la entidad de una sola área (Gerencia de Administración y Recursos Humanos) y muestra en el cual se empleara el tipo de muestreo probabilístico ya que es elegido una sola área. De la misma forma, se redactó las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, lo cual, se empleó para el trabajo de campo con el fin de obtener datos relacionados con el trabajo de investigación. finalmente, se desarrolló las técnicas para el procesamiento de datos y análisis de la información, donde los datos obtenidos del trabajo de campo se utilizó métodos y técnicas de estadística para ser procesados por medio de los cuadros.

En el Capítulo IV, se detalló los resultados conseguidos a través del análisis realizado con el programa SPSS: visualizando el procesamiento de datos obtenidos en la encuesta en cuadros estadísticos, en ese sentido cada cuadro tiene su análisis e interpretación de acuerdo a los resultados porcentuales.

SUMMARY

The climate organizational and the performance of the workers from the company "Municipalidad Distrital de Amarilis". Which seeks to know the impact that is gives in the public performing the climate organizational since this is a medium that has a greater growing in use of frequency for which is made use of data statistical last and for also get data own with the use of surveys, by which also contribute to new research related to the theme.

In the Chapter I identified the problem, the description of the problem, then was the formulation of the problem (general and specific), in the same way it was determined the general objective and specific justification for the research, limitation of the research and finally the feasibility of the research.

In Chapter II, undertake theoretical framework within it are: background to the investigation that is similar thesis or the same variable (international, national and local), conceptual definitions, system of assumptions, system variables detailing our dependent and independent variables and at the end of this chapter is made the operationalization of variables where it mentions the dimensions, indicators and items.

In chapter III, it determined the type of investigation: the approach is identified as author Hernández Sampieri where it tells us it's quantitative because it seeks to measure the variables that are quantified or numerically measure the variables studied in the research, in the same way write is level which corresponds to the descriptive - correlational research and design research which tries to determine the degree of relationship between two or more variables of interest in a sample of subjects or the degree of relationship between two phenomena or observed activities. Of it same way is determined the population that is considered for develop it research that is formed by them collaborators of the company of a single area (sweets) and shows in which is employ the type of sampling probabilistic since is chosen a single area.

In chapter IV, it detailed the results obtained through the analysis with the SPS program: is the processing of data obtained in our survey on statistical tables, in which each picture has to have its analysis of interpretation according to the percentage results.

INTRODUCCIÓN

Por medio de esta investigación voy evaluar y analizar la influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, con el objetivo de gestar y mejorar su crecimiento institucional de la entidad. Es menester que se tenga bien en claro que, una entidad bien encaminado puede ser una excelente estrategia para una organización, lográndose posicionar en la mente del cliente ciudadano, ya que ellos son la “razón de ser” de las entidades, que con su trato amable y un servicio extraordinario de los trabajadores van a generar satisfacción. El desempeño laboral debe abarcar a todos los colaboradores que tenga relación directa con los usuarios en forma rutinaria, para un excelente trabajo, que llevará como consecuencia una alta satisfacción del usuario, éste debe ser la aspiración fundamental de toda entidad sea pública o privada, ya que el corolario que generan ésta satisfacción serán trascendentales dentro de una organización. Para conseguir un clima laboral apetecida, se debe crear una estrategia para un buen desempeño institucional, a través de una auditoria del servicio y, sucesivo a ello se elaborarán las estrategias pertinentes para mejorar las debilidades e aprovechar las fortalezas de la organización. El objeto de investigación de la presente tesis es la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS como entidad pública, que fue evaluado desde todas las perspectivas, abarcando desde las tangibles hasta el nivel de confianza que da al usuario ésta entidad, para eso se utilizó herramientas como son las encuestas y la técnica de la observación para que de esa manera poder obtener los resultados claros, veraces y favorables. Gracias a ello, se elaborarán estrategias de clima organizacional con el objetivo de perfeccionar el desempeño laboral y, así ofrecerles a los usuarios de la entidad un valor agregado. Todo esto con el fin de acrecentar la motivación en los propios y ayudar a la entidad tener una mejor imagen hacia el público en general

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La creciente trascendencia del clima organizacional y rendimiento laboral, ha obligado a las entidades del sector público en general y las empresas privadas a asumir el gran compromiso de perfeccionar constantemente su talento humano, haciendo hincapié en la formación y desarrollo dirigido al colaborador, señalando que la ciudadanía prospera económicamente y tecnológicamente, es más crítica y observador, por ello es de mayor importancia la necesidad del desempeño eficiente de las actividades asignadas, no solamente para lograr mayor eficiencia en las organizaciones, sino también para lograr mayor autosatisfacción de los subordinados.

Según Olaz, A. (2000) nos dice que:

Anteriormente, la administración de talento humano se encargaba básicamente de las admisiones del pago y de las dimensiones de la mano de obra, todo esto a la fecha ha dado un gran giro, ya que se ocupa del mantenimiento, asignación, y desarrollo de todo el recurso humano de la entidad. Si se examinan las razones por los cuales el ser humano trabaja o contribuye su esfuerzo a una entidad se hallará que existen muchos factores, desde mejorar sus condiciones económicas que le permita por lo menos satisfacer sus necesidades primordiales, hasta la autorrealización.

Los problemas básicos que adolecen las entidades u organizaciones en el presente tiempo es el clima organizacional, en esta sociedad moderna, esto no es tarea fácil, ya que gran cantidad de personas logran escasa complacencia de sus empleos y gozan de un mínimo sentido en su realización y creatividad, lo que representaría un obstáculo que se debe

enfrentar dentro de los programas o actividades motivacionales, tratando de identificar aquellos factores que realmente motivan a las personas de manera individual o colectiva, y que por lo general son obviados en las entidades.

Según Huamaní, N. (2013) nos dice que:

El caso de la empresa METRO S.A, que se preocupa por obtener mejor clima organizacional de sus trabajadores, ofreciéndoles capacitaciones frecuentes a sus técnicos y asesores de servicio, de esta manera las empresas nacionales como AUTOMOTORES GILDEMEISTER PERU S.A., incentivan a sus colaboradores capacitándoles en conocimientos técnicos desarrollando un programa de jerarquización en los puestos laborales, de esta manera logrando una mayor productividad en la empresa.

No obstante, en la actualidad se pueden notar que muchas entidades públicas y privadas donde sus colaboradores no se encuentran motivado, y en consecuencia que el trabajo sea más pausado y en muchas ocasiones el trabajo es deficiente. También suele ocurrir un clima organizacional pésimo, causando ciertas reacciones negativas a los colaboradores como son: la agresividad, reacciones emocionales y muchas veces hasta la apatía.

Este panorama se observa frecuentemente en los subordinados de la Municipalidad Distrital de Amarilis, debido a que se ha comprobado un bajo nivel de rendimiento laboral, con mayor frecuencia en estos últimos meses, debido a un pésimo clima organizacional que tienen los trabajadores, esta situación desmejora notablemente la calidad de servicio a los usufructuarios de la entidad.

En el presente trabajo de investigación, con el fin de mejorar el clima organizacional y rendimiento laboral de la organización, recomendaremos se brinde mayor apoyo a los trabajadores, incentivándolos en las diversas actividades que desarrollan, capacitación permanente a los colaboradores para obtener mayor conocimiento sobre la labor que va a realizar y, así mejorar el servicio y la atención a los usuarios, para perfeccionar y realzar la

calidad del trabajo, pero sobre todo, buscando el bienestar de los usuarios y obtener una imagen positiva para la entidad.

El problema es un pésimo clima organizacional y un bajo rendimiento de los trabajadores de la entidad al realizar las funciones designadas.

1.2. FORMULACIÓN DE PROBLEMA

PROBLEMA GENERAL

- ¿De qué manera influye el clima organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis - Huánuco – 2018?

PROBLEMA ESPECÍFICO

- ¿De qué manera influye la estructura en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis - Huánuco – 2018?
- ¿De qué manera influye la responsabilidad en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco – 2018?
- ¿De qué manera influye la recompensa en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco – 2018?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

- Determinar de qué manera influye el clima organizacional y el rendimiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis - Huánuco – 2018.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Explicar de qué manera influye la estructura en el rendimiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis - Huánuco- 2018.

- Determinar de qué manera influye la responsabilidad en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis– Huánuco – 2018.
- Explicar de qué manera influye la recompensa en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco – 2018.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo se justifica, ya que en la actualidad el (clima organizacional) constituye un factor clave en cuanto al rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis. Mejorando significativamente la atención a los usuarios y procesos gerenciales de una entidad.

1.4.1. Justificación Práctica

Estoy realizando esta investigación porque he podido percibir un bajo desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. Por lo cual, el siguiente estudio de investigación busca determinar si el clima organizacional de personal influye en el rendimiento laboral de los trabajadores Esperando que, sirvan como base para impulsar a la entidad Municipalidad Distrital de Amarilis a la utilización del clima laboral, como método para incrementar el nivel de desempeño de sus subordinados y en consecuencia lograr más efectividad en la entidad.

1.4.2. Justificación Teórica

Esta investigación nos va a explicar cómo analizar los conceptos del clima organización y su influencia en el ambiente laboral, dentro de la organización, (el clima laboral en las entidades), para dar a conocer a la colectividad estudiantil él porque sé realiza estos cambios. Y de la misma forma, facilitar una investigación notable a los demás investigadores en el estudio de la presente variable.

1.4.3. Justificación Metodológica

He preferido por este método de estudio, porque es una manera factible de tratar una diversidad de dificultades y estoy seguro que, estableciendo un problema, determinando los objetivos lograré determinar la influencia del clima laboral en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Con el propósito de que dicho sustento científico tenga mayor rigurosidad se puede asegurar que durante el proceso del trabajo investigación se tuvieron en cuenta las siguientes limitaciones:

- La carencia de un centro de investigación en la localidad de Huánuco.
- Limitado acceso a los datos referidos para la investigación.

Otra de las limitaciones que se tuvo es el tiempo para poder llevar acabo el presente trabajo de investigación, al no disponer de tiempo en horarios donde hay mayor concurrencia de los usuarios.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Este proyecto de investigación, es viable por lo que se cuenta con la colaboración del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Amarilis para el desarrollo de la presente investigación. Así mismo se dispone con el recurso económico necesario para poder ejecutar la presente.

Sí es posible llevar acabo, porque se cuenta con técnicas, métodos y procedimientos para enfocar esta investigación, Recursos Financieros, Recursos Materiales, Recursos Humanos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1. Antecedentes Internacionales

2.1.1.1. Sarmiento, I. (2010) En su trabajo de investigación titulado “**clima organizacional en la organización y comunicación interna**, como manejar el clima laboral, de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo – Huautli. En la que concluye:

La comunicación oportuna entre las distintas escalas jerárquicas de la entidad minimiza la generación del conflicto. El entorno laboral pesado no solo puede experimentarse con una persona, puede darse entre varios compañeros o incluso ante toda una organización en donde las posturas son estrictas, es dificultoso llevar a cabo las actividades, desarrollarte como profesional o ser reconocido.

2.1.1.2. Suarez, R. (2009) en su trabajo investigación de **conceptos básicos de clima organizacional, tipos de clima, dimensiones, fases y métodos para el estudio del clima organizacional**, de la Universidad de Valencia. En la que concluye:

Las definiciones de Clima Organizacional explican que: El Clima organizacional son observadas directamente por los colaboradores de acuerdo la conducta en la que desempeñan. El Clima es una variable que se refiere a las peculiaridades entre los componentes del sistema organizacional del ambiente laboral y el comportamiento personal o individual, estas particularidades son relativamente constantes en el tiempo, varían de una entidad a otra y dentro de un área a otra. El clima tiene implicancia de continuidad pero no de manera constante en el tiempo como la cultura, en ese sentido puede mudar posteriormente luego una intervención profesional.

Por otro lado, al clima y cultura organizacional unos autores indican que son idénticos, que son lo mismo, sin embargo, el clima es más variable que la cultura organizacional. También se puede decir que el clima es el carácter, mientras que la cultura es la personalidad.

Dicho de otro modo, la cultura, está ligado a la percepción común o unas suposiciones, creencias, valores reacción común de normas que comparten sus individuos ante miembros. Además, crea la situación. De esta forma, satisfacción, resistencia, una cultura puede existir en una participación o como lo dice organización entera o en una Studs Tirkel “salubridad”. División, área o departamento.

2.1.1.3. Castro, T. (2011) en su trabajo investigación de **clima organizacional y satisfacción laboral**, de la Universidad de la Sabana. Concluye lo siguiente:

Resumidamente la complacencia laboral puede definirse como la manera actuar del subordinado frente a su trabajo propio, este comportamiento está asentada en las credos y valores que el personal desarrolla del trabajo suyo.

El deleite en la actividad laboral prospera la producción global de la entidad y minimiza la fatiga laboral. Así, la investigación del clima laboral debe ser una acción necesaria e importantísimo en una institución para establecer qué elementos deben ser tomados en cuenta con el objeto de perfeccionar e incurrir positivamente en el clima de trabajo de la institución u organismo.

Esta satisfacción en la actividad laboral tan deseada por los colaboradores, es algo que sobresale a la perspectiva de algún empresario, ya que es pieza importante en el enlace de la productividad, no obstante, hay compañías tan inquietas simplemente en contar un alto grado de productividad, desatendiendo esta área, alcanzando una respuesta apropiada a esta desatención trabajando bajo el insignia “Hacen que me pagan y yo hago como que trabajo” empezando así un ambiente inconforme

y bajo nivel productividad, contando con un trabajador mal gratificado, infructuoso y por lo tanto descontento.

Si hay descontento en el ambiente de trabajo, es posible que se vaya estropeando la reputación de la empresa, así como también la calidad de sus servicios y/o productos, por ello va descendiendo los niveles de efectividad y calidad, permitiendo el lento desarrollo y crecimiento de la organización sea pública o privada.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

2.1.2.1. García, M. (2010) realizó la investigación de **diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación**, de la Universidad de Guanajuato. Llego a la siguiente conclusión:

El clima organizacional es un tema que se esbozó en los años sesenta juntamente con el apareamiento del desarrollo organizacional y de la adaptación de la hipótesis de sistemas al estudio de las organizaciones.

El vínculo sistema–ambiente, perteneciente a la teoría de los sistemas provenientes de la Teoría General de Sistemas, propuesta por Von Bertalanffy y enriquecidos con contribuciones de la cibernética, entra con gran potencia a la teoría organizacional. La propuesta de plantear a los sistemas organizacionales en relación con su círculo ambiental se halla acogida en una teoría de organizaciones que deseaba superar las interpretaciones excesivamente mecanicistas de unos enfoques y reduccionista de los otros.

2.1.2.2. Orbegoso, A. (2010) realizó la investigación de **problemas teóricos de clima laboral un estado de la cuestión**, De la Universidad Cesar Vallejo, la investigación llego a la siguiente conclusión:

El clima organizacional es un concepto básico para comprender el funcionamiento exitoso de las entidades. Asimismo, los informes del clima comúnmente conceden síntesis para un análisis organizacional y para tomar decisiones. Este documento brinda un estudio actualizado de tal concepto, abordando por sus orígenes y los principales conflictos para definirlo. En

conclusión, se examina su función para las entidades. Palabras clave: organización, clima, cultura O clima organizacional son conceptos básicos para entender como las compañías de suceso hoja. Así, los informes clima laboral tienen elementos para el análisis organizacional y tomar de decisiones. Este trabajo representa una revisa actualizada sobre este concepto, conectando con sus inicios y los principales conflictos en definiciones.

2.1.3. Antecedentes Locales

2.1.3.1. Chocano, Y. (2016) realizo la investigación de **Influencia del clima laboral en el desempeño del trabajador**, egresado de la Universidad Nacional Herminio Valdizan, en la que concluye:

La productividad laboral es el producto del esfuerzo de un subordinado o de un grupo de empleados. Las organizaciones suelen plantear para ese producto del trabajo unas expectativas mínimas de cantidad y calidad, que los subordinados deben cumplir o superar. Para ello las organizaciones plantean incentivos con los que fomentar dicho rendimiento laboral.

A mi criterio, los elementos del clima laboral son aquellos que actúan verdaderamente en el proceder de los subordinados y de estos pende que sus capacidades, sus relaciones y su aptitud se vean sobresaltados de manera favorable o nocivo dentro de la institución, es por ello de la ventaja de conservar en equilibrio para avalar un buen desempeño laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Clima Organizacional

2.2.1.1. Historia

El desarrollo conceptual del clima organizacional es histórico e involucra el aporte de diversas disciplinas. Su comienzo se halla en la filosofía y en las contribuciones de la naturaleza absurda e impulsiva del clima laboral.

Según Douglas, Chiavenato y Ruiz, M. nos dice que:

Uno de los argumentos que más utilidad viene produciendo entre los estudiosos de la empresa actual es el referido al clima laboral. Y curiosamente uno de los aspectos que más pretende a obviarse al tratar este asunto es el que tiene que ver con su definición.

El clima organizacional asienta al acontecer en una organización, área o compañía claramente discernible. En segundo lugar, dicha entidad realiza varias actividades y genera informaciones diversas que pueden ser útiles para sacar conclusiones acerca de su clima. Y como consecuencia, el clima puede descomponerse en características estructurales, estilos de liderazgo, dimensiones de la organización etc.

Así mismo, el clima involucra también dos aspectos primordiales de las organizaciones humanas. Primero, su estructura física, que engloba características como control, tamaño, niveles jerárquicos, centralización, departamentalización y otros. Segundo, sus procesos organizacionales o humanos, como son comunicación, liderazgo, control, etc.

2.2.1.2. Concepto

Chiavenato, I. (1992), concluye:

El clima organizacional compone el medio intrínseco de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo, alude que el concepto de clima organizacional implica diferentes aspectos de la situación, que se superponen mutuamente en varios grados, como el tipo de la entidad, las políticas, la tecnología, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Anzola, (2003). Opina que:

El clima se refiere a las interpretaciones y percepciones relativamente constantes que los sujetos tienen con respecto a su empresa, que a su vez

influyen en el comportamiento de los colaboradores, diferenciando una organización de otra.

Schein, (citado por Davis, 1991). Menciona que:

La atmosfera organizacional, a veces llamada ambiente o cultura organizacional, es el conjunto de supuestos, valores, creencias y normas que comparten sus miembros. Por otro lado, Rodríguez, (1999) indica que el clima organizacional consiste en las percepciones compartidas por los integrantes de una organización en relación al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo.

Nicolás, S. nos dice que:

“El clima organizacional o atmosfera organizacional son aquellas percepciones que tienen los colaboradores del ambiente laboral, que nacen a partir de las apreciaciones que se realizan del conjunto de interrelaciones que se suscitan en el entorno en el cual esta se encuentra inmersa y que poseen un gran dominio en la conducta de dichos personas o individuos”.

2.2.1.3. Características

Según Robbins, S. (1999). Define:

Las particularidades del clima organizacional en una empresa, forman una determinada conducta. Lo cual este juega un papel muy importantísimo en las motivaciones de los integrantes de una organización y sobre su temperamento dentro de esta. Esta conducta posee obviamente una diversidad de consecuencias para la empresa como, por modelo, satisfacción, productividad, adaptación, rotación, etc.

Entre las principales características tenemos lo siguiente:

- Afecta el grado de compromiso e identificación de los integrantes de la organización con ésta.
- Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y a su vez afecta dichos comportamientos y actitudes.
- Es afectado por diferentes variables estructurales, tales como las políticas, estilo de dirección, sistema de despidos, etc.
- El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral.

Otra particularidad que es continuamente dicha por los especialistas que estudian el clima se refiere al resultado sobre los individuos. Es decir, de modo directo e indirecto suscita consecuencias sobre el actuar de los integrantes de la organización. Recuérdese que el clima nace justamente de la interacción entre las personas en la organización.

2.2.1.4. Importancia

Pulido, C. (2003). Nos dice que:

El clima organizacional es uno de los aspectos más importantes para una empresa y lo podemos definir como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la entidad, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados. Esto incluye elementos como el grado de identificación del trabajador con la entidad, la manera en que los grupos se integran y trabajan, los niveles de conflicto, así como los de motivación, entre otros. Desde hace mucho tiempo los expertos vienen hablando de la importancia del clima laboral a la parte interna de las organizaciones, pero varias entidades aún fallan en esto. Uno de las primordiales dificultades que presentan es la carencia de buenas líneas de comunicación, lo que imposibilita que los colaboradores se sientan parte del proyecto y que se impliquen en la consecución de los objetivos.

Hay que tener en cuenta que cada día surgen nuevas entidades y el medio es más competitivo, por lo que el tener un buen clima laboral es de mucha

importancia para contar con una entidad de éxito, donde los colaboradores pueden sentirse comprometidos y, así, ofrezcan buenos resultados para su empresa y para el cliente final o consumidor.

Factores que Influyen en el Clima Organizacional

- **Estructura:** se refiere a la manera en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de las empresas en cuanto a las relaciones entre la diversidad de niveles jerárquicos, indistintamente de la posición en el nivel.
- **Responsabilidad:** Este aspecto obligatoriamente va ligado a la autonomía en el cumplimiento de la actividad encargada y guarda a su vez, una estrecha relación con el tipo de control que se ejerza sobre las misiones dadas a los personales.
- **Recompensa:** ¿Qué lo que se recibe a cambio del esfuerzo y dedicación y ante todo de los buenos efectos logrados en la realización del trabajo?
- **Desafío:** En la medida que la entidad promueva la aceptación de peligros calculados a fin de conseguir los objetivos planteados, los desafíos ayudarán a conservar un saludable clima competitivo, ineludible en toda entidad.
- **Relaciones:** Estas se establecerán en el respeto interpersonal a todo nivel, el buen trato y la cooperación, con sustento y en base a la productividad, efectividad, utilidad.
- **Cooperación:** Está relacionado con el apoyo oportuno, la iniciación y sostenimiento de un espíritu de equipo en vías de conseguir objetivos comunes relacionados a su vez, con los objetivos propuestos de la empresa.
- **Estándares:** Un estándar, instituye un parámetro o patrón que revela su alcance o acatamiento.
- **Conflicto:** El problema siempre será generado por las discrepancias entre los miembros de un grupo.

- **Identidad:** en la actualidad se lo conoce como Sentido de Pertenencia. Es el orgullo de pertenecer a la institución y ser elemento activo de ella y tener la sensación de estar contribuyendo sus esfuerzos para conseguir los objetivos de la entidad.

2.2.1.5. Tipos de clima organizacional

Likert, (citado por Brunet, (1987). En su teoría de los sistemas, determina dos grandes tipos de clima laboral, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones.

“Que se debe evitar confundir la teoría de los sistemas de Likert con las teorías de liderazgo, pues el liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional.”

- **Clima de tipo autoritario: sistema I Autoritarismo explotador**

En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus colaboradores. La mayoría de las decisiones y de los objetivos se se realizan en la cúspide de la organización o empresa y se distribuyen según su cargo puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de un ambiente de miedo, amenazas, de castigos, en ocasiones de recompensas, y la complacencia de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.

- **Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista**

Este es un tipo de clima en el que el directivo tiene una certeza condescendiente en sus colaboradores, como la de un amo con su siervo. En la gran parte de las decisiones se realizan en la cúspide, aunque algunas se toman en los niveles inferiores de la empresa. Los galardones y algunas veces las sanciones son los técnicas utilizados por excelencia para incentivar a los trabajadores.

- **Clima de tipo participativo: Sistema III –Consultivo**

La dirección que desarrolla dentro de un clima participativo tiene seguridad en sus colaboradores. La política y las decisiones se toman generalmente en el ápice estratégico, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles más bajos. La comunicación es de tipo descendente es decir hacia abajo. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para incentivar a los colaboradores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima organizacional presenta un lugar bastante dinámico en el que la dirección se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

- **Clima de tipo participativo: Sistema IV –Participación en grupo**

La alta dirección mantiene una plena confianza en sus subalternos. Los de toma de decisiones están dispersos en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles estratégicos.

Rousseau, (1988), citado por Adrián, F. explica 4 tipos de clima aplicables a las organizaciones.

1.- Clima Psicológico.- Varios elementos dan forma al clima psicológico incluido los estilos de pensamiento individual, los procesos cognoscitivos, la personalidad, la estructura, la cultura y las interacciones sociales.

2.- Clima Agregado.- Un clima agregado es un fenómeno de nivel unitario real, las personas deben tener menos experiencias y sus relaciones con otros miembros deben valer para dar forma y fortificar un conjunto común de descriptores semejantes con una interpretación social de la entorno.

3.- Clima Colectivo.- Los climas colectivos toman en cuenta las percepciones individuales de los componentes situacionales y combinándolas en grupos que reflejen, resultados del clima. Los factores personales y situaciones se han considerado elementos de predicción de la pertenencia de los grupos.

4.- Clima Laboral.- Es aquel que puede sopesar un descriptor de los atributos de organizaciones, mencionados en términos que caracterizan las experiencias individuales con la organización, esta distribución significa que desde el punto de vista de los informantes.

2.2.1.6. Dimensiones

✓ Estructura

Una estructura matricial según Chiavenato, I. (2002, p.411). Nos dice que:

Es la composición de la departamentalización funcional y divisional en la propia estructura organizacional. Así mismo, esta estructura involucra cadenas jerárquicas funcionales y divisionales simultáneamente en la misma parte de la organización.

Es importante resaltar la mejor forma de organización de la entidad se han establecido en cuatro estructuras que se muestra a continuación: lineal, matricial, circular por departamentalización e híbrida.

Litwin y Stinger (1987). Nos dice que la estructura:

Simboliza la percepción que tiene los integrantes de la organización acerca de la cuantía de procedimientos, reglas, trámites y otras restricciones a que se ven enfrentados en el progreso de su trabajo.

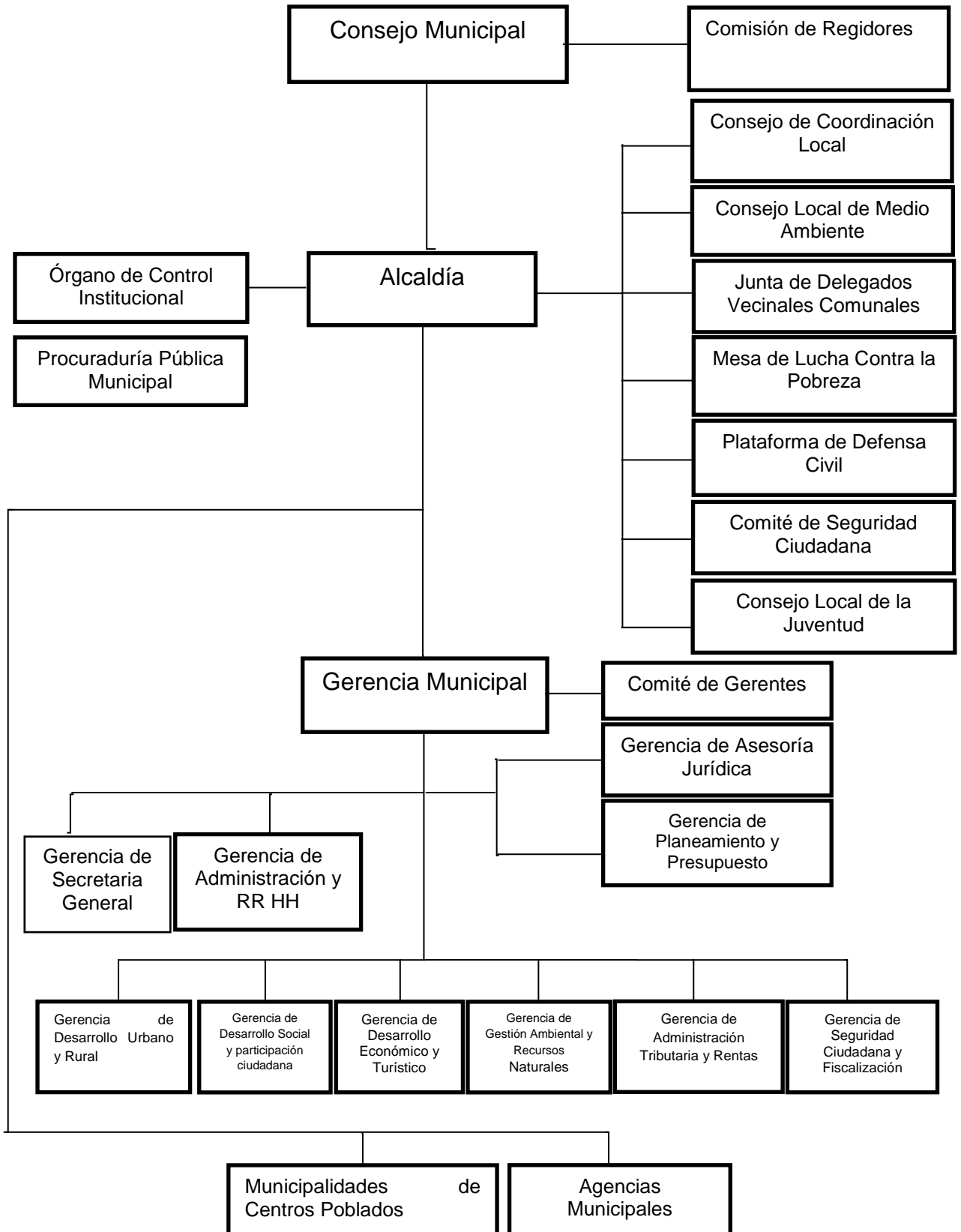
Robbins, S. (1999). Plantea la estructura organizacional como:

La distribución formal de las tareas dentro de una institución, es un proceso que envuelve decisiones sobre especialización dentro del trabajo, teniendo en cuenta la cadena de mando, departamentalización, amplitud de control, centralización y formalización.

Hernández, S. define a la estructura como:

Ensamblaje de una construcción, una ordenación relativamente duradera de las partes de un todo y su relación entre ellas.

Organigrama de la Municipalidad Distrital de Amarilis



✓ **Responsabilidad**

Según García, J. Nos dice que la responsabilidad:

Es la destreza del hombre para medir y reconocer los resultados de un suceso que se llevó a cabo con plena libertad y conciencia que de verdad importa es ser un directivo responsable, que da respuesta, razón, de sus decisiones; que no engaña ni oculta la verdad a quienes tienen derecho a saberla, a quienes resulten afectados por sus decisiones.

Litwin y Stinger (1987). Define la responsabilidad como:

La sensación de los miembros integrantes de la entidad acerca de su independencia en la toma de decisiones concernientes a su trabajo. También se define como la disposición en que la supervisión es de tipo genérico y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener la doble supervisión.

Según Philip Kotler:

Es considerado como el proceso administrativo y social por el que las personas satisfacen sus necesidades al intercambiar los bienes o servicios. De la misma forma, Kotler hace diez planteamientos acerca de los principales errores que las empresas cometen al introducirse en el mercado o al lanzar nuevos productos y cómo dichos errores pueden ser inteligentemente solucionados.

El valor de la responsabilidad

La responsabilidad se considera una cualidad y un valor que debe tener la persona. Consiste en una particularidad positiva de los individuos que son capaces de comprometerse y actuar de manera correcta. En algunos casos, la responsabilidad se obtiene a través de que se le otorga un cargo, una circunstancia o un rol. Por otra parte, en la sociedad, se espera o anhela que la humanidad actúe de manera responsable, ejerciendo su pleno derecho y

asumiendo sus obligaciones como ciudadanos del buen vivir. En diversos casos, la responsabilidad obedece a cuestiones morales y éticas.

✓ **Recompensa**

Según Jiménez, (2009), la motivación es uno de los temas ampliamente estudiado con la finalidad de intentar entender el comportamiento de las personas, la estimulación es un concepto que se utiliza a diario, pues es un elemento fundamental en todas las organizaciones, ya que es una variable determinante para el desempeño laboral.

➤ **Diferencia entre el reconocimiento y las recompensas**

El reconocimiento para los colaboradores consiste en temas incentivos monetarios para recompensar de acuerdo al desempeño. El reconocimiento está basado en el uso de las habilidades y calificaciones del personal con la finalidad de mejorar el desempeño y la productividad de las organizaciones.

Litwin y Stinger (1987). Nos dice que la recompensa:

Consiste en que los individuos reciben alguna recompensa por el buen desempeño de las funciones que se le haya asignado o por el trabajo bien hecho. También se considera que es una medida en que las empresas utilizan más la recompensa que el castigo.

Thierry, (1998), nos dice que:

Una teoría psicológica que trata de manifestar los resultados de la retribución, debería responder la siguiente interrogante ¿cómo los ingresos que una persona recibe en base a su trabajo pueden influir sobre su conducta en el trabajo? Necesitaría aclarar los significados que la remuneración tiene en la persona y cómo esto puede hacer cambiar su motivación, ejecución y satisfacción. Teorías como la reducción del impulso, el reforzamiento, la expectativa, la teoría factorial (factor de higiene), la evaluación cognitiva, la teoría de la equidad han contribuido a la explicación del significado de la paga para el trabajador.

Según Chiavenato, I. (2009), nos dice que:

Es el conjunto de normas y procedimientos que tratan de establecer o mantener estructuras de salarios equitativas y justas en la organización.”

2.2.2. Rendimiento Laboral

2.2.2.1. Historia

Uno de los grandes problemas existentes hoy en día tanto en las instituciones públicas o en las empresas privadas es el bajo rendimiento laboral, que afecta la productividad de entidad en cuestión.

Cuando tratamos de rendimiento laboral nos referimos a la relación que existe entre los trabajadores para obtener algo y el resultado que se consigue. Sería el beneficio o el provecho.

Según Blau, G. (2005), descubrió que los componentes del clima laboral contribuían al rendimiento laboral, pero también que la combinación de ambos era muy importante.

Según Wigfield y Acles (2011). Que demostraron la importancia de las expectativas de éxito, y por ultimo muy importante es la aportación de Ruth Kenfer, (1995), Que señala que el clima laboral y rendimiento laboral presentan una influencia recíproca. Esto es que no solo el clima laboral puede afectar al rendimiento, sino que el rendimiento también puede afectar al clima laboral. Muchas veces conocer cuál es nuestro rendimiento conseguido puede favorecer la motivación futura.

Desde hace al menos dos décadas el síndrome de Bruno es conocido, diagnosticado y prevenido en ámbitos de trabajo cada vez más generales e inespecíficos, llegando a encubrir situaciones como el estrés laboral o la fatiga crónica. Aplicado en los comienzos solo a trabajadores del ámbito social y sanitario, el síndrome del quemado se ha generalizado en la actualidad, lo que se debe sin duda a una deficiente conceptualización y al interés de determinadas organizaciones.

2.2.2.2. Concepto

Según Bohórquez, El Rendimiento Laboral se puede definir como:

El nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la entidad en un tiempo determinado. De este modo, puede relacionarse el rendimiento con el beneficio o con el provecho.

El rendimiento laboral, es aquello que está relacionado con el trabajo, es decir la actividad que implica un esfuerzo físico o mental que se realiza a cambio de una contraprestación económica.

Según Palacio, (2010, pág. 155). Plantea que:

“El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la entidad de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo”. Estas conductas, de un mismo o varios individuo(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional”.

Según Robbins, S. (2011), El rendimiento laboral es:

Complementar al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.

Según Chiavenato, I. (2010, pág. 359). El rendimiento laboral define como:

“Es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”.

Según la Real Academia Española, el rendimiento laboral es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como materiales, mano de obra, energía, etc. No obstante, existen otras definiciones un poco más específicas:

- Como la relación entre los resultados obtenidos y el tiempo utilizado para conseguirlos: así, cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema.
- El indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.

No podemos perder de vista que, el rendimiento laboral o productividad laboral es un ratio que relaciona el costo de los recursos y los resultados o producción. Y por ello, el error más constante es medir sólo el producto final, la consecución de objetivos, o lo que es lo mismo, medir la producción (nº horas trabajadas x nº trabajadores), y no la productividad.

En ese contexto Davis y Newton, consideran que el rendimiento laboral se ve afectado por factores como: adaptabilidad, Capacidades, comunicación, conocimientos, iniciativa, trabajo en equipo, desarrollo de talentos, estándares de trabajo, maximizar el desempeño y potencia el diseño del trabajo.

2.2.2.3. Características

Según Flores, J. (2010 pg.80). Las características son:

“Adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos”.

Adaptabilidad: consiste en mantener la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones responsabilidades y personas.

Comunicación: se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea un grupo o individualmente la capacidad de acuerdo al lenguaje o terminología a las necesidades del receptor.

Iniciativa: se refiere de influir actualmente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlos pasivamente. A las medidas de toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.

Conocimientos: se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionados con su área de trabajo. A la capacidad que tiende a mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.

Factores que afectan al rendimiento laboral

Para el logro de un buen nivel de rendimiento laboral es imprescindible que los colaboradores conozcan perfectamente lo siguiente.

- Cuáles son sus funciones o tareas específicas dentro de la organización.
- Cuáles son los procedimientos que deben seguir.
- Qué políticas deben respetar.
- Cuáles son los objetivos que deben cumplir.

Factores Internos

- Estructura organizativa.
- Liderazgo de la dirección.
- Cultura de la empresa.

Factores Externos

Factores familiares y personales del empleado.

Entre los principales factores que afectan a la motivación destacarían:

- Adecuación / ambiente de trabajo.
- Establecimiento de objetivos.
- Reconocimiento del trabajo.
- La participación del empleado.
- La formación y desarrollo profesional.

2.2.2.4. Importancia

Según Hidrogo, J. (2016). Nos dice que:

El crecimiento de una Institución depende no solo de la buena gestión de sus cabezas, sino también de sus trabajadores. Por eso, es bueno saber si están haciendo bien su trabajo y si están motivados. Expertos organizacionales aseguran que las evaluaciones de personal son positivas siempre y cuando los criterios y los métodos para este proceso sean idóneos y den garantía al personal de la transparencia.

Es importante que quienes van a ser evaluados conozcan las características de la metodología y todos los componentes que se evaluarán en el proceso.

Leonardo, M. Explicó que:

Las competencias son el mejor método y el más utilizado actualmente, porque es una forma versátil y le permite a cualquier empresa adaptarse para la evaluación de personal. Ante la posibilidad de una evaluación con resultados negativos y empleados con rendimiento bajo, Marín expresó que se deben tomar en cuenta diversos factores como coyunturas económicas, situaciones internas, cambios organizacionales, reestructuración, fusiones, reducción de la cobertura de mercado o decisiones con cambios dramáticos en la compañía.

2.2.2.5. Tipos de rendimiento laboral

Según Robbins, S. (2004), concluye que:

Una evaluación del desempeño, o revisión de desempeño, es una interacción formal entre un empleado y su supervisor. Eh ahí donde se evalúa el desempeño del empleado y se discute complemente el detalle con el supervisor teniendo en cuenta las fortalezas y las debilidades del colaborador y también identificando las oportunidades de desarrollarse profesionalmente.

✓ Ventajas

La evaluación del desempeño tiene las siguientes ventajas:

- Mejora el desempeño, por medio de la retroalimentación.
- Puede ayudar a determinar quiénes merecen recibir aumentos.
- Las promociones, transferencias y separaciones se basan en el desempeño anterior o en el previsto.
- Necesidades de capacitación y desarrollo.

2.2.2.6. Dimensiones

✓ Eficiencia

Thompson, I. (2010), nos dice que:

La eficiencia consiste en el uso de recursos empleados y los resultados obtenidos. Por eso, es una capacidad muy apreciada por organizaciones debido a que en la práctica todo lo que éstas hacen tiene como propósito alcanzar metas u objetivos, con recursos (financieros, humanos, tecnológicos, físicos, de conocimientos, etc.).

Según Chiavenato, I. (2004, Pág. 52). La eficiencia:

Consiste en el uso óptimo de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$, donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados".

En economía, la eficiencia es la cuantía mínima de *inputs* (horas-hombre, materias primas, capital invertido, etc.) con la finalidad de conseguir un alto nivel o grado de datos de *outputs* (objetivos cumplidos, ganancias, productos, etc.).

Para Gregory, N. (2010, Pág. 4). La eficiencia es la:

Propiedad según la cual la sociedad aprovecha de la mejor manera posible sus recursos escasos. En administración (malajemente) se puede definir la eficiencia como la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo. Se considera que la eficiencia se da cuando se utilizan menor cantidad de recursos para la consecución de un mismo objetivo.

Según el Diccionario de Marketing, de Cultural S.A., la eficiencia es el:

Nivel de logro en la ejecución o cumplimiento de objetivos por parte de un organismo con el menor costo de recursos humanos, financieros, y tiempo, o con máximo logro de los objetivos para un nivel dado de recursos (financieros, humanos, etc.).

✓ **Productividad**

Según la organización internacional del trabajo (OIT) los productos son fabricados como resultados de la interacción de cuatro elementos principales: tierra, capital trabajo y organización. La relación de estos elementos es una medida de la productividad. Un concepto más conocido es la tradicional relación entre insumos y resultados, no obstante para algunos autores esto no es suficiente. ¿Qué es entonces la productividad? Existen diferentes definiciones en torno a este concepto ya que se ha transformado con el tiempo.

Según Gonzales, M. (2003), se define la Productividad como:

Un indicador que muestra que tan bien se están utilizando los recurso de economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos capital, humanos, conocimientos, energía, etc.- son usados para producir bienes y servicios en el mercado.

Según Núñez, nos dice que:

El concepto de productividad ha evolucionado a través del tiempo y en la actualidad son diversas las definiciones que se ofrecen sobre la misma, así mismo de los factores que la conforman, no obstante hay ciertos elementos que se identifican como constantes, estos son: el hombre, la producción, y el dinero.

✓ **Eficacia**

Para Kountz, (2008), nos dice que:

Es el cumplimiento de los objetivos, capacidad de lograr un efecto o resultado buscando a través de una acción específica. El término proviene de vocablo latino *efficax*, que puede traducirse como “que tiene el poder de producir el efecto buscando”. La eficacia entonces tiene ver con hacer lo apropiado para lograr un objetivo planeado antemano.

Según Chiavenato, I. (2009), nos dice que la eficacia:

Es una medida que tiene que ver con la capacidad del logro de resultados, (cantidad y tiempo).

Según Robbins y Coulter (1999). La Eficacia se define como:

Hacer las cosas correctas, es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos”.

Para Reinaldo y Silva (1996). La eficacia:

Está relacionada a la consecución de los objetivos y resultados planteados, con la ejecución de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas.

2.3. Definiciones Conceptuales

- a. **Clima Laboral:** consiste en lo que suele llamarse ambiente interno u organizacional es decir todo lo que ocurre dentro de una organización
- b. **Conducta:** Es aquella manera con que los hombres se comportan en su vida y acciones.
- c. **Cambio Organizacional:** Es el proceso por medio del cual una entidad u organización llega a ser de modo diferente de lo que era en un momento

dado anterior. Es por ello que se habla de gestión del cambio. Agentes de cambio, intervención para el cambio, resistencia al cambio, etc.

- d. **Capital Humano:** Es el conjunto del talento de las personas que integran una entidad para la creación sistemática de riqueza teniendo en cuenta que la gente es el factor primordial en el manejo de la nueva economía.
- e. **Comunicación:** Es el proceso de transmitir información y comprensión entre dos personas.
- f. **Comportamiento:** Modo de ser del individuo y conjunto de acciones que lleva a cabo para adaptarse a su entorno. La conducta es la respuesta a un clima laboral en la que están involucrados componentes Psicológicos, Fisiológicos y de motricidad. La conducta de un individuo en un espacio y tiempo determinados, se denomina comportamiento.
- g. **Clima Organizacional:** El clima organizacional se refiere al ambiente que existe entre los miembros de una organización, está muy vinculado al grado de clima laboral de los empleados e indica de manera específica las propiedades de empatía del ambiente organizacional, vale decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de trato entre los miembros.
- h. **Comunicación:** Es un fenómeno inherente a la relación que los seres vivos mantienen cuando se encuentran en grupo.
- i. **Capacidad:** Poder que un sujeto que tiene en un momento determinado para llevar a cabo acciones en sentido amplio (hacer, conocer, sentir).
- j. **Estrategia:** Patrón de una serie de acciones que ocurren en el tiempo, planificadas previamente y donde se establecen metas y políticas de una organización y a la vez establece la secuencia coherente de las acciones a realizar.
- k. **Extrínseco:** adj. Externo, no esencial.
- l. **Eficacia:** Virtud para obrar, y cumplir con los objetivos establecidos de la empresa.
- m. **Eficaz:** Persona activa, fervorosa, poderosa para obrar o ejecutar una labor. Que tiene la virtud de producir el efecto deseado.

- n. **Incentivo:** Fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.
- o. **Logro:** Conseguir lo que se intenta o desea gozar o disfrutar una cosa.
- p. **Retribución:** Recompensa o pago de algo
- q. **Salario:** Paga o remuneración regular, cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. Hipótesis General

Hi. El clima organizacional influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis - Huánuco – 2018.

Ho. El clima organizacional influye negativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco - 2018.

2.4.2. Hipótesis Específicas

Ha. La estructura influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco - 2018.

Ha. La responsabilidad influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco – 2018.

Ha. La recompensa influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco – 2018.

2.5. SISTEMA DE VARIABLES

Por la función que cumplen las hipótesis, las variables empleadas en la Investigación son:

2.5.1. Variable Independiente (X)

Clima organizacional

- Estructura
- Responsabilidad
- Recompensa

2.5.2. Variable Dependiente (Y)

Rendimiento laboral

- Eficiencia
- Productividad
- Eficacia

2.6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

En la investigación se ha considerado dos variables: La variable independiente que la conforma El clima organizacional y la variable dependiente que está conformada por el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco – 2018.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
V: independiente I CLIMA ORGANIZACIONAL	Estructura	-Reglas. -Organigramas -Jerarquía	¿Cumple Ud. con las reglas establecidas de la entidad? ¿Cree Ud. que se mantienen las reglas en la entidad? ¿La entidad funciona según su organización establecido? ¿La entidad está estructurada ordenadamente?
	Responsabilidad	-Ética -Desempeño. -Diálogo e interacción.	¿Cree que los trabajadores de la entidad actúan con ética? ¿Los trabajadores Cumplen correcto desempeño laboral? ¿Existe dialogo e interacción en la entidad?
	Recompensa	-Motivación Reconocimiento -Gratificación	¿La entidad motiva a los trabajadores por cumplir correcto desempeño laboral? ¿La entidad reconoce públicamente a sus trabajadores? ¿La entidad brinda gratificaciones a sus trabajadores?
V:dependiente II RENDIMIENTO LABORAL	Eficiencia	-Logro de metas -competencia	¿La entidad propone metas a sus trabajadores? ¿Cumple con el logro de metas que la entidad propone? ¿Los trabajadores de la entidad son competentes?
	Productividad	-Confianza -Liderazgo -prestaciones	¿Tiene confianza usted en la entidad? ¿Genera confianza la entidad en sus trabajadores? ¿Existe liderazgo dentro de la entidad? ¿La entidad brinda las prestaciones de servicios?
	Eficacia	-capacidad -logro de objetivos -Calidad	¿Usted tiene capacidad de poder administrar la entidad? ¿La entidad ha logrado sus objetivos propuestos? ¿La entidad brinda servicios de calidad?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

La presente Investigación es descriptiva por que describe hechos, sucesos buscando siempre las causas, efectos y posible solución de variables. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

Los estudios descriptivos miden de manera independiente los conceptos o variables a los que se refieren aunque desde luego, pueden integrar las mediciones de cada una de dichas variables para decir como es o como se manifiesta el fenómeno de interés.

3.1.1. Enfoque

El enfoque de esta Investigación es cualitativo porque describen relaciones entre una o más variables, ya que según SAMPIERI este tipo de investigación “lo utilizan lo que hacen un estudio correlacional”.

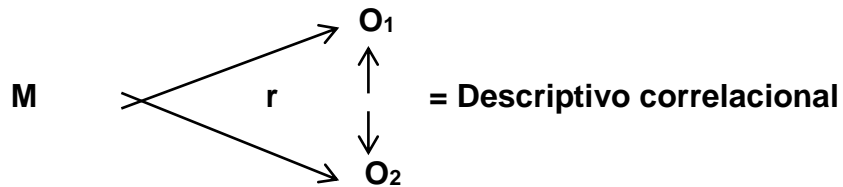
Cuantitativo porque consiste “en utilizar la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

3.1.2. Nivel

De acuerdo a los propósitos de la investigación y la naturaleza de los problemas, se afirma que esta investigación es una investigación de tipo descriptivo correlacional. Ya que describe hechos, sucesos buscando siempre las causas, efectos y posible solución de variables.

3.1.3. Diseño

El esquema:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la variable 1

O₂ = Observación de la variable 2

r = Correlación entre las variables

El clima organizacional se relaciona con el rendimiento laboral ya que en la organización se trabaja mediante estas dos variables para poder lograr los objetivos trazados, con un buen clima Organizacional las personas podrán laborar bien y desarrollar sus actividades con mayor tranquilidad.

3.2. Población y Muestra

A. **Población:** Según Salkind. “Una población es un grupo de posibles participantes al cual usted desea generalizar los resultados del estudio”.

La población lo conforman todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis - Huánuco, los cuales son 220.

B. **Muestra:** Según; Sergio carrasco. “Es la parte o fragmento representativo de la población, cuya características esenciales son las de ser objetivas y reflejo fiel de ellas, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizar a todo los elementos que conforman dicha población”.

En el desarrollo de esta investigación se utilizó el muestreo de tipo intencional no Probabilística. Tomando como muestra los trabajadores de la

Municipalidad Distrital de Amarilis, de la Gerencia De Administración y Recursos Humanos. Los cuales son **20** Trabajadores.

CUADRO N.- 01

Trabajadores De la Gerencia de Administración y Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco – 2018.

ENTIDAD	GÉNERO		TOTAL
	V	M	
Municipalidad Distrital de Amarilis	10	10	20

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Los analistas utilizan una variedad de técnicas a fin de recopilar los datos sobre una situación existente, como entrevistas, cuestionarios, etc. Cada uno tiene ventajas y desventajas. Generalmente, se utilizan dos o tres para complementar el trabajo de cada una y ayudar a asegurar una investigación completa.

En esta investigación se hará uso de las técnicas de entrevistas y encuestas por lo cual se diseñó una guía de encuestas para la obtención de información de las unidades de investigación consideradas en la muestras.

TECNICAS	INSTRUMENTOS
ENTREVISTA	GUÍA DE ENTREVISTA
ENCUESTA	CUESTIONARIO

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La información obtenida será ordenada, resumida y presentada para luego ser analizada, por lo cual para procesar los datos obtenidos se hará uso del software SPSS, con lo cual podremos tabular, crear tablas y gráficos estadísticos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS (CUADROS ESTADÍSTICOS CON SU RESPECTIVO ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN).

CUADRO N° 01

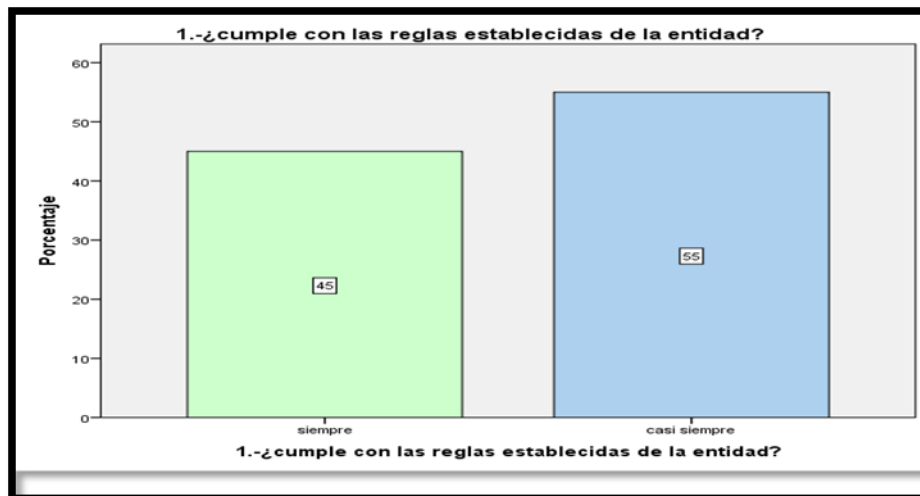
1.- ¿Cumple con las reglas establecidas de la entidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
siempre	9	45,0	45,0	45,0
Válidos casi siempre	11	55,0	55,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada.

Elaboración: propia del investigador.

GRÁFICO N° 01



Fuente: Grafico N° 01.

Elaboración: propio del investigador.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la gráfica se puede observar los resultados obtenidos, 45% de los trabajadores siempre cumplen con las reglas, 55% contesto que casi siempre cumplen con las reglas establecidas de la entidad.

CUADRO N° 02

2.- ¿Cree usted que se mantienen las reglas en la entidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos casi siempre	12	60,0	60,0	60,0
algunas veces	8	40,0	40,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: encuesta realizada.

Elaboración: propio del investigador.

GRÁFICO N° 02



Fuente: Grafico N° 02.

Elaboración: propio del investigador.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La grafica muestra que 60% creen que casi siempre se mantienen las reglas en la entidad, 40% respondieron que algunas veces, se mantienes las reglas dentro de la entidad.

CUADRO N° 03

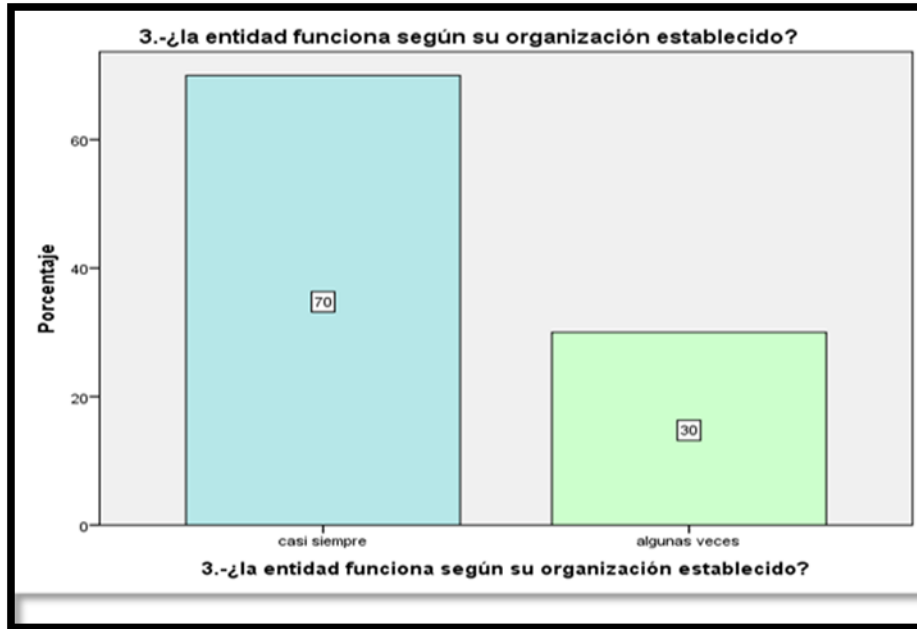
3.- ¿La entidad funciona según su organización establecido?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos casi siempre	14	70,0	70,0	70,0
algunas veces	6	30,0	30,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada

Elaboración: Propio del investigador

GRÁFICO N° 03



Fuente: cuadro N° 3

Elaboración: Propio del investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El 70% de los trabajadores de la organización dijo que casi siempre la entidad funciona según su organización establecida, 30% respondieron Algunas Veces la entidad funciona según su organización establecido.

CUADRO N° 04

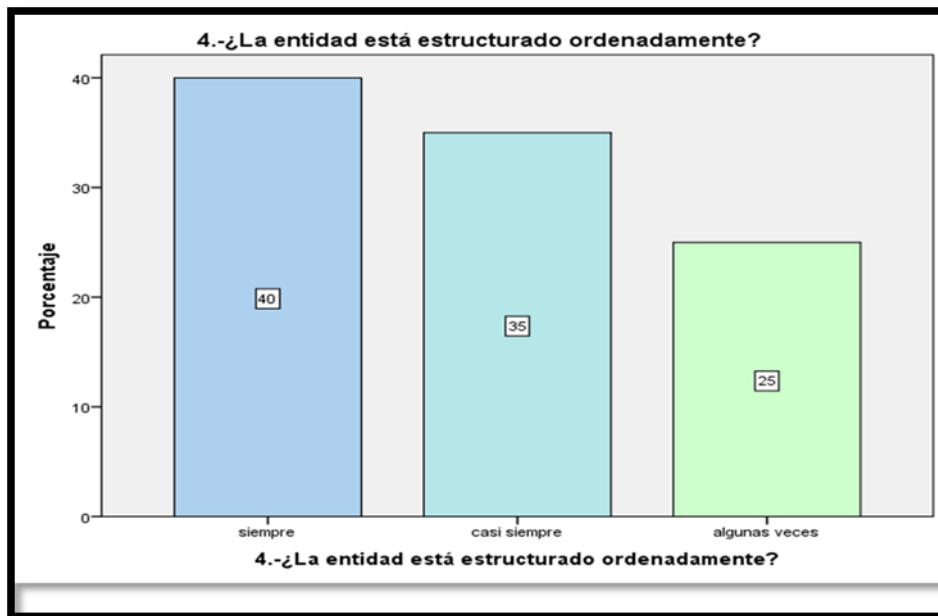
4.- ¿La entidad está estructurado ordenadamente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	8	40,0	40,0
	casi siempre	7	35,0	75,0
	algunas veces	5	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

Fuente: Encuesta realizada

Elaboración: Propio del investigador

GRÁFICO N° 04



Fuente: Grafico N° 04

Elaboración: Propio del investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados obtenidos en la encuesta fueron, el 40% de los trabajadores respondieron que siempre la empresa está estructurado ordenadamente, 35% dijo casi siempre, 25% opinaron algunas veces la entidad está estructurado ordenadamente.

CUADRO N° 05

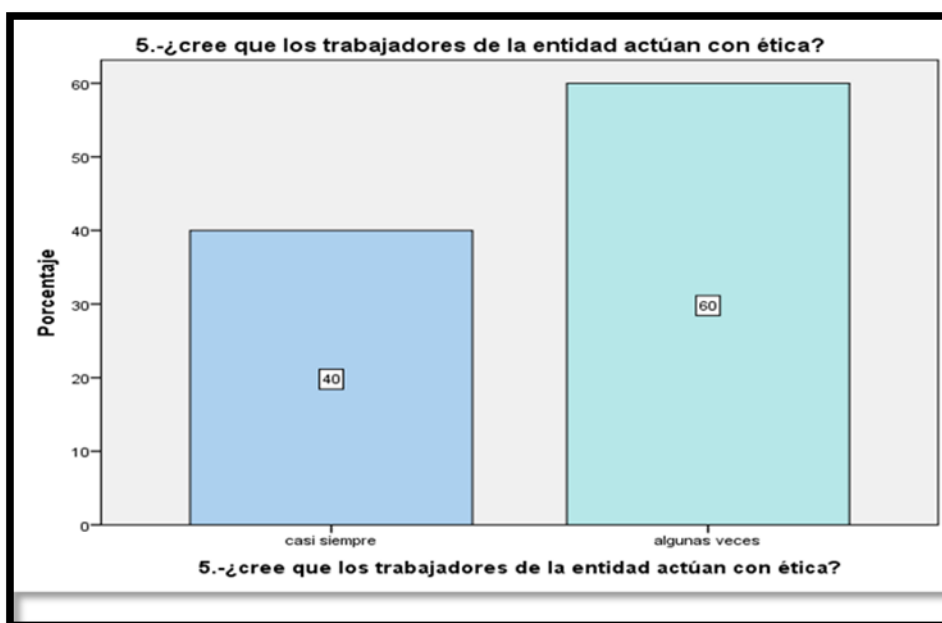
5.- ¿Cree que los trabajadores de la entidad actúan con ética?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos casi siempre	8	40,0	40,0	40,0
Válidos algunas veces	12	60,0	60,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada

Elaboración: propio del investigador

GRÁFICO N° 05



Fuente: Grafico N° 05

Elaboración: propio del investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados obtenidos en la encuesta muestran que el 40% respondieron que casi siempre los trabajadores actúan con ética, y el 60% dijo que algunas veces cree que los trabajadores de la entidad actúan con ética.

CUADRO N° 06

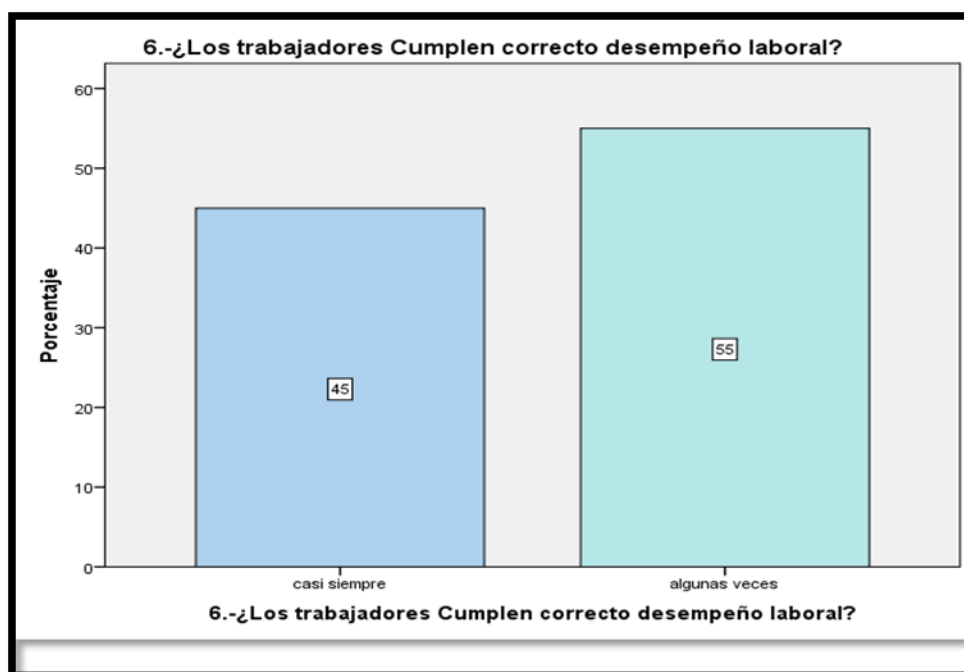
6.- ¿Los trabajadores Cumplen correcto desempeño laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos casi siempre	9	45,0	45,0	45,0
algunas veces	11	55,0	55,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada

Elaboración: Propio del investigador

GRÁFICO N° 06



Fuente: Grafico N° 06

Elaboración: propia del investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados obtenidos en la siguiente gráfica muestra que 45% de los trabajadores dijo que casi siempre cumplen correcto desempeño laboral dentro de la entidad, y 55% respondieron algunas veces cumplen correcto desempeño laboral.

CUADRO N° 07

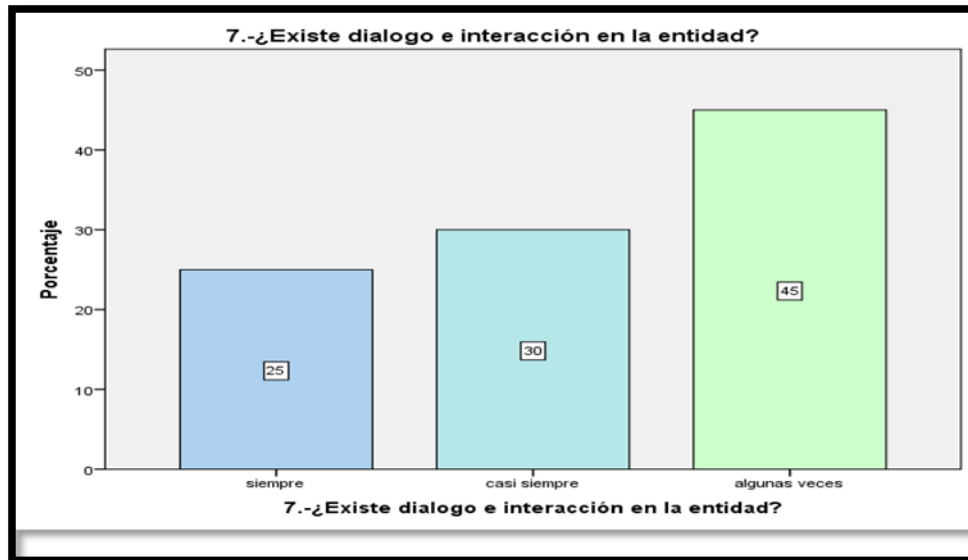
7.- ¿Existe dialogo e interacción en la entidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	5	25,0	25,0
	casi siempre	6	30,0	55,0
	algunas veces	9	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

Fuente: Encuesta realizada

Elaboración: Propio del investigador

GRÁFICO N° 07



Fuente: Encuesta realizada

Elaboración: Propia del investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la gráfica se puede observar los resultados obtenidos en la encuesta. 25% de los trabajadores respondió que siempre existe dialogo e internación en la entidad, 30% dijo casi siempre, y 45% respondió algunas veces existen dialogo e interacción dentro de la entidad.

CUADRO N° 08

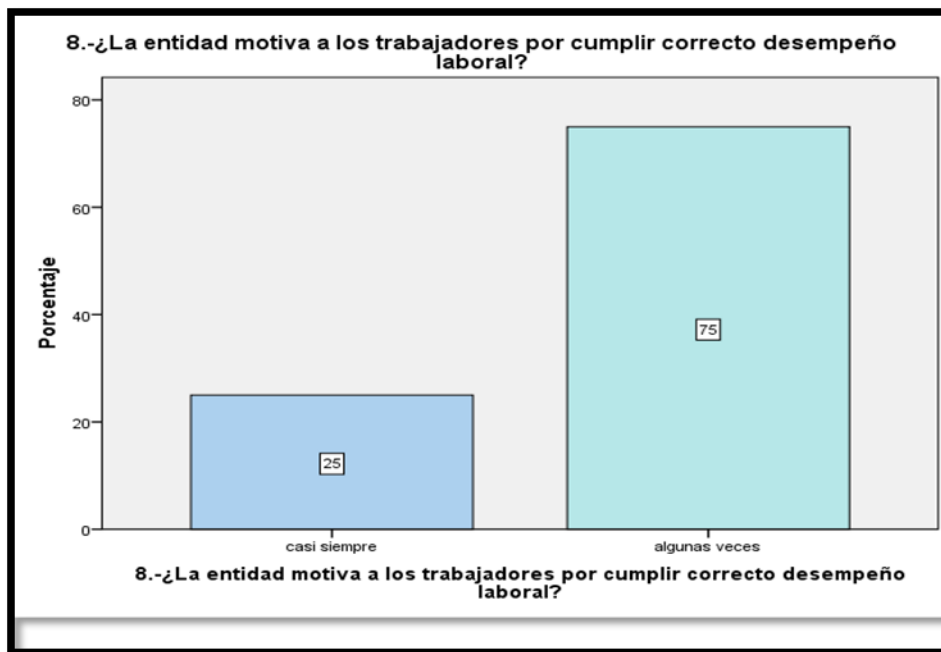
8.- ¿La entidad motiva a los trabajadores por cumplir correcto desempeño laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos casi siempre	5	25,0	25,0	25,0
Válidos algunas veces	15	75,0	75,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada

Elaboración: Propio del investigador

GRÁFICO N°08



Fuente: Grafico N° 08

Elaboración: Propio del investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la encuesta realizada sobre la motivación los trabajadores respondieron 25% casi siempre la entidad motiva por cumplir correcto desempeño laboral, 75% respondieron algunas veces.

CUADRO N° 09

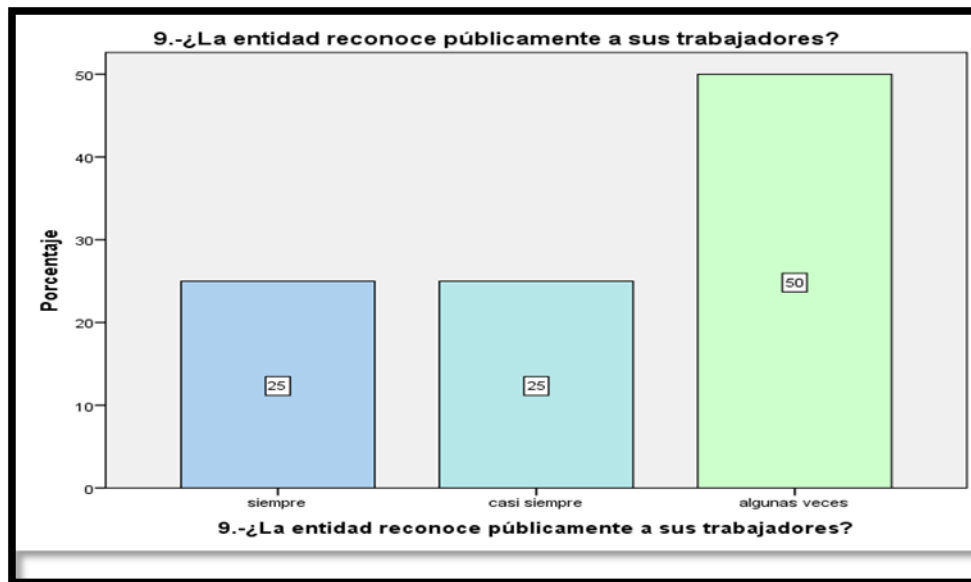
9. - ¿La entidad reconoce públicamente a sus trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	5	25,0	25,0
	casi siempre	5	25,0	50,0
	algunas veces	10	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

Fuente: Encuesta Realizada

Elaboración: Propio del investigador

GRÁFICO N°09



Fuente: Grafico N° 09

Elaboración: Propia del investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Según los datos obtenidos en la encuesta se muestran en el grafico que el 25% respondió siempre, el 25% dijo casi siempre, mientras que el 50% respondió algunas veces la entidad reconoce públicamente a sus trabajadores.

CUADRO N° 10

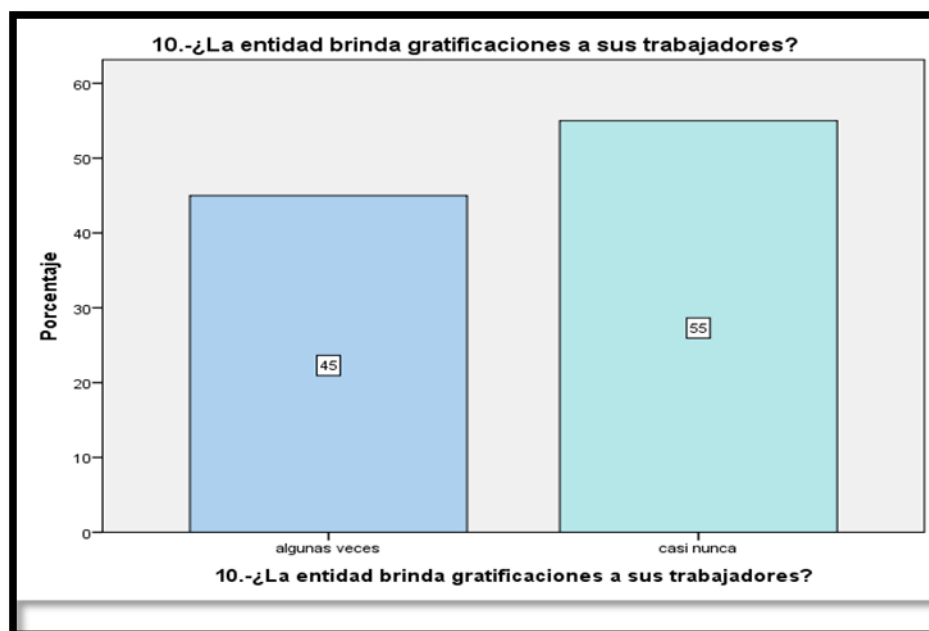
10.- ¿La entidad brinda gratificaciones a sus trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos algunas veces	9	45,0	45,0	45,0
Válidos casi nunca	11	55,0	55,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada

Elaboración: propio del investigador

GRÁFICO N° 10



Fuente: Grafico N° 10

Elaboración: propio del investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados obtenidos en la encuesta se muestra en la gráfica que el 45% de los trabajadores respondió algunas veces la entidad brinda gratificaciones a sus trabajadores, 55% contestó casi Nunca brinda gratificaciones la entidad.

CUADRO N° 11

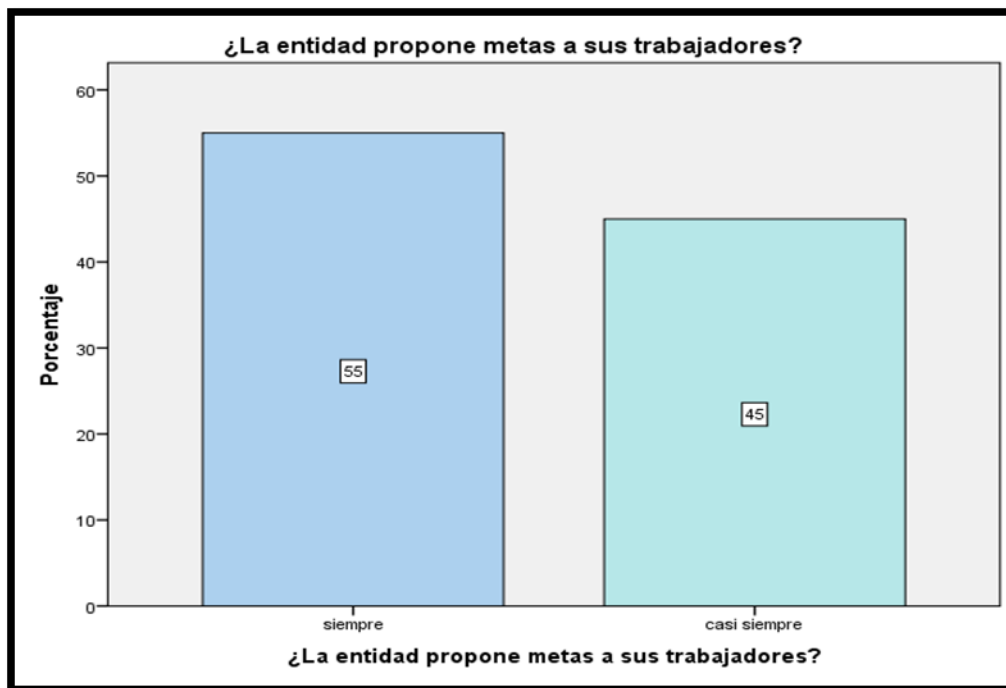
11.- ¿La entidad propone metas a sus trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	11	55,0	55,0	55,0
Válidos casi siempre	9	45,0	45,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada

Elaboración: propio del investigador

GRÁFICO N° 11



Fuente: Grafico N° 11

Elaboración: propio del investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados obtenidos en la encuesta muestran que el 55% de los trabajadores respondió que siempre la entidad propone metas a sus trabajadores, 45% de los trabajadores dijo casi siempre.

CUADRO N° 12

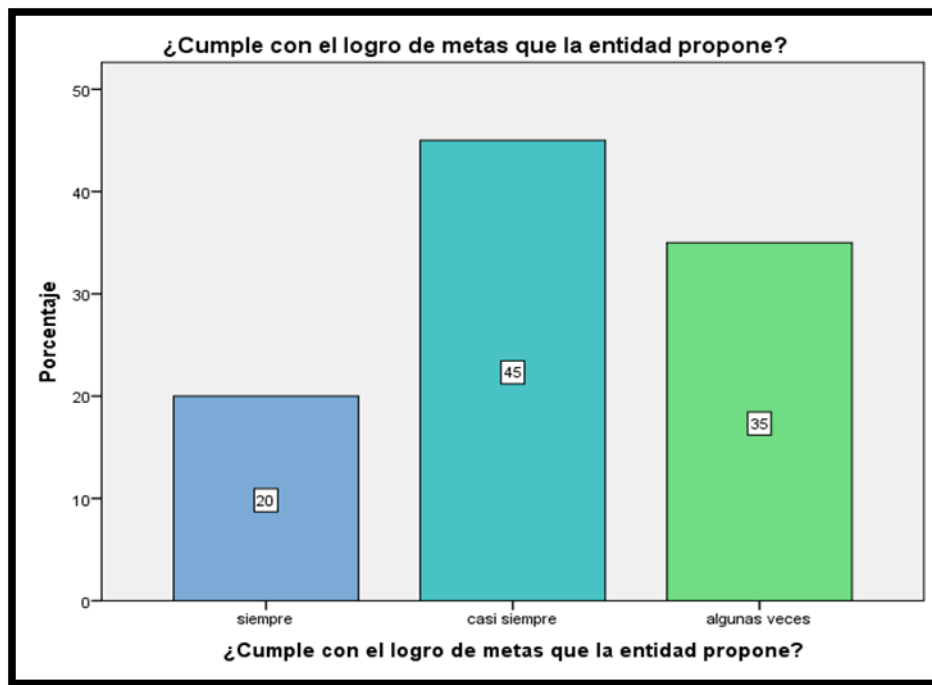
12.- ¿Cumple con el logro de metas que la entidad propone?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	siempre	4	20,0	20,0
	casi siempre	9	45,0	65,0
	algunas veces	7	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

Fuente: Encuesta realizada

Elaboración: propio del investigador.

GRÁFICO N° 12



Fuente: Grafico N° 12

Elaboración: propio del investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados obtenidos en la encuesta La grafica muestra que el 20% de los trabajadores respondió siempre cumple con el logro de metas que la entidad propone, 45% respondió casi siempre, y el 35% dijo algunas veces cumple con el logro de metas que la entidad propone.

CUADRO N° 13

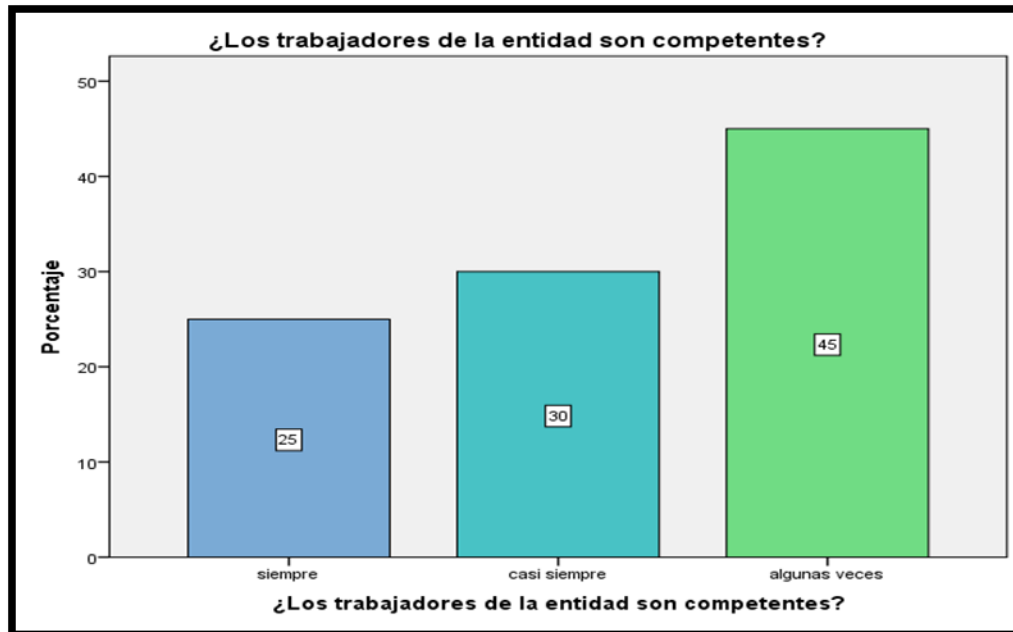
13.- ¿Los trabajadores de la entidad son competentes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	5	25,0	25,0
	casi siempre	6	30,0	55,0
	algunas veces	9	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

Fuente: Encuesta realizada

Elaboración: Propio del investigador

GRAFICO N° 13



Fuente: Grafico N° 13

Elaboración: Propio del investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la gráfica se puede observar los resultados obtenidos en la encuesta: que el 25% de los trabajadores respondió que siempre los trabajadores de la entidad son competentes, el 30% contestó casi siempre, mientras que el 45% respondió algunas veces los trabajadores de la entidad son competentes.

CUADRO N° 14

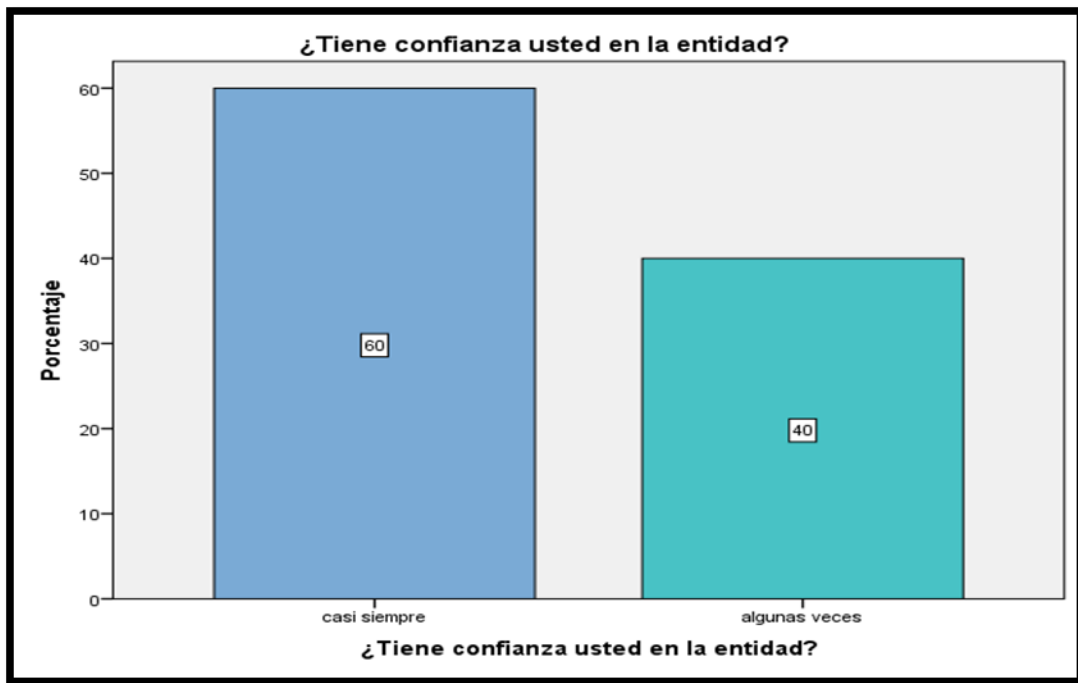
14.- ¿Tiene confianza usted en la entidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos casi siempre	12	60,0	60,0	60,0
algunas veces	8	40,0	40,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada

Elaboración: Propio del investigador

GRAFICO N° 14



Fuente: Grafico N° 14

Elaboración: Propio del investigador

ANAÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la gráfica se puede observar los resultados obtenidos en la encuesta, 60% de los trabajadores contestó casi siempre tiene confianza en la entidad, 40% respondió Algunas Veces tiene confianza en la entidad.

CUADRO N° 15

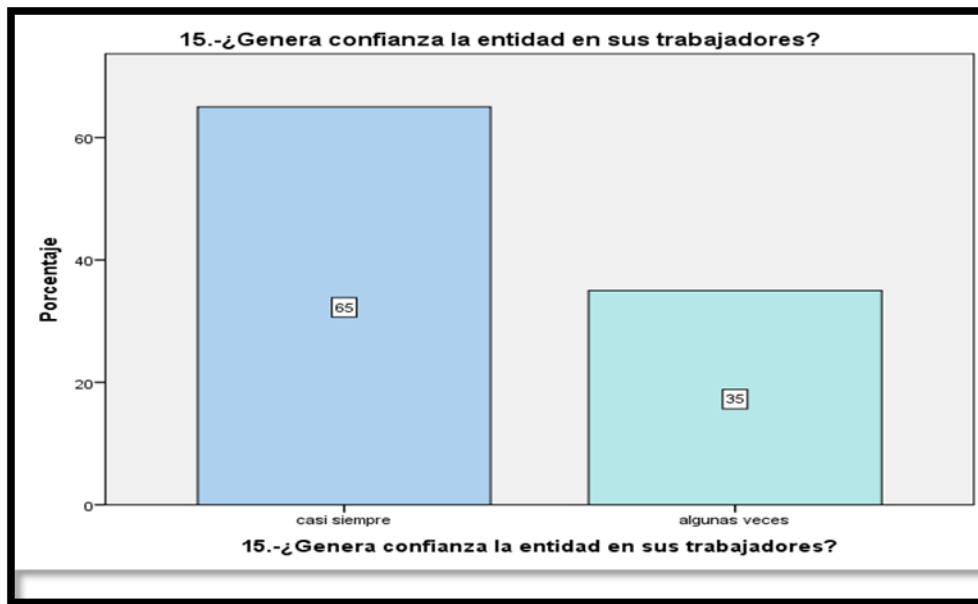
15.- ¿Genera confianza la entidad en sus trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos casi siempre	13	65,0	65,0	65,0
Válidos algunas veces	7	35,0	35,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada

Elaboración: Propio del investigador

GRÁFICO N° 15



Fuente: Encuesta realizada

Elaboración: Propio del investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados obtenidos en la encuesta se muestra en la gráfica, 65% de los trabajadores respondió que Casi siempre genera confianza la entidad en sus trabajadores, mientras que el 35% contestó algunas veces.

CUADRO N°16

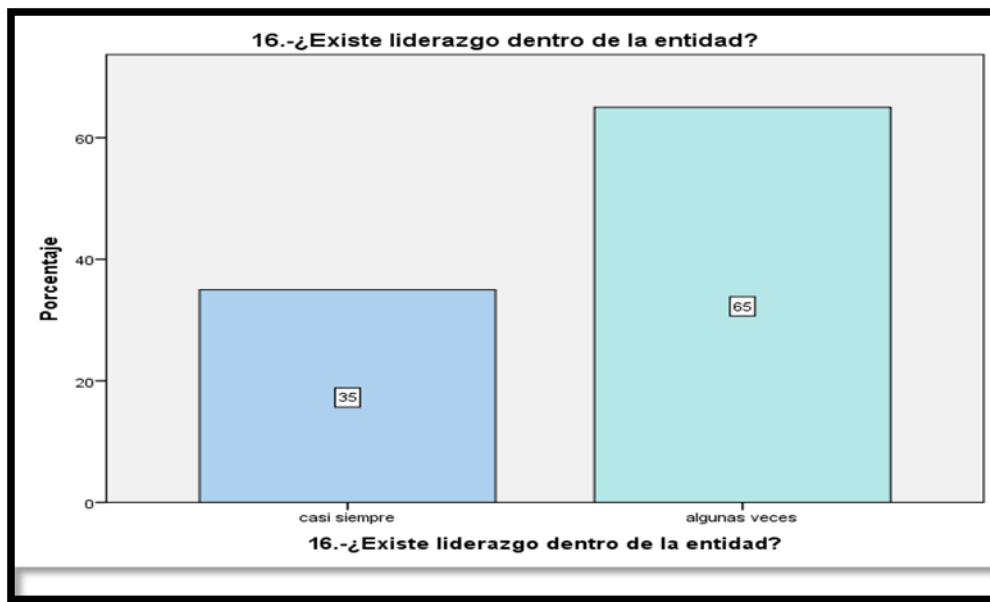
16.- ¿Existe liderazgo dentro de la entidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos casi siempre	7	35,0	35,0	35,0
Válidos algunas veces	13	65,0	65,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada

Elaboración: Propio del investigador

GRÁFICO N° 16



Fuente: Grafico N° 16

Elaboración: Propio del investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados obtenidos en la encuesta se muestran en las gráficas que el 35% de los trabajadores respondió que casi siempre existe liderazgo dentro de la entidad, mientras que 65% dijo algunas veces.

CUADRO N° 17

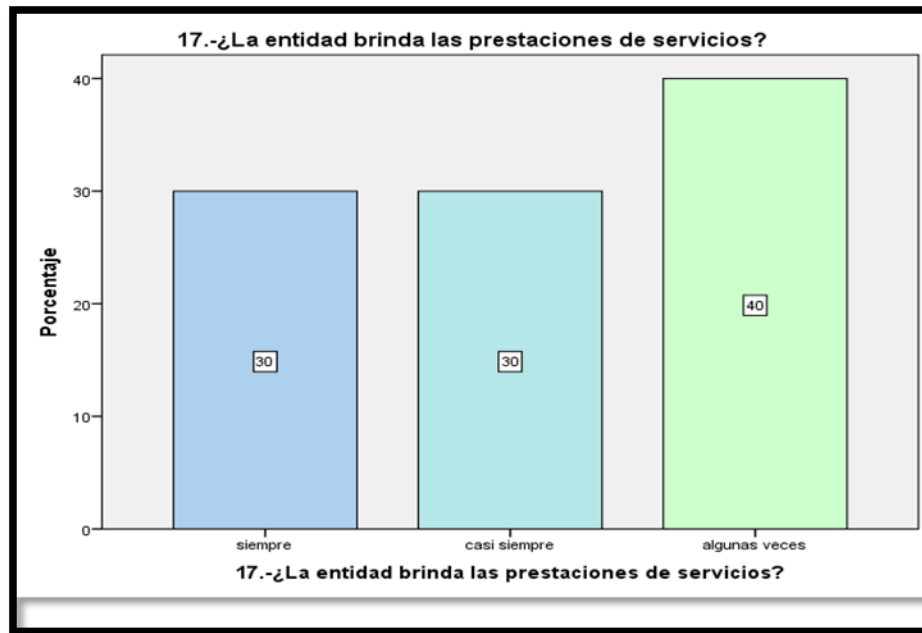
17.- ¿La entidad brinda las prestaciones de servicios?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	6	30,0	30,0
	casi siempre	6	30,0	60,0
	algunas veces	8	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

Fuente: Encuesta realizada

Elaboración: Propio del investigador

GRÁFICO N°17



Fuente: Encuesta realizada

Elaboración: Propio del investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados obtenidos en la encuesta realizada el siguiente grafica nos muestra: que el 30% dijo que siempre la entidad brinda las prestaciones de servicios, 30% respondió Casi Siempre, y el 40% dijo algunas veces.

CUADRO N° 18

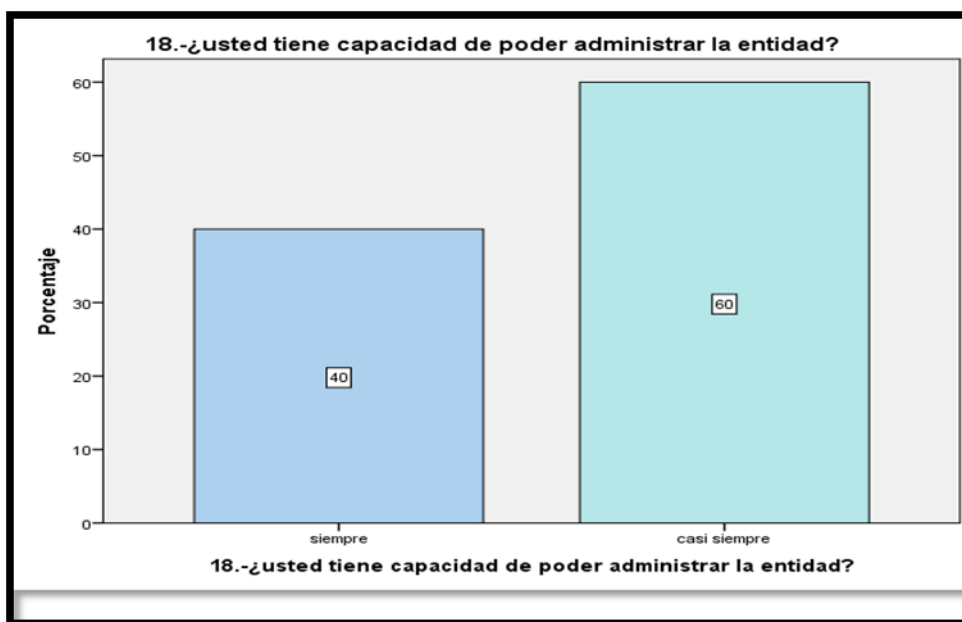
18.- ¿Usted tiene capacidad de poder administrar la entidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
siempre	8	40,0	40,0	40,0
Válidos casi siempre	12	60,0	60,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada

Elaboración: Propio del investigador

GRÁFICO N° 18



Fuente: Grafico N° 18

Elaboración: Propio del investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los datos obtenidos en la encuesta se muestran en las gráficas que El 40% de los trabajadores respondió que siempre tiene capacidad para poder administrar la entidad, y el 60% de los trabajadores contestó casi siempre.

CUADRO N° 19

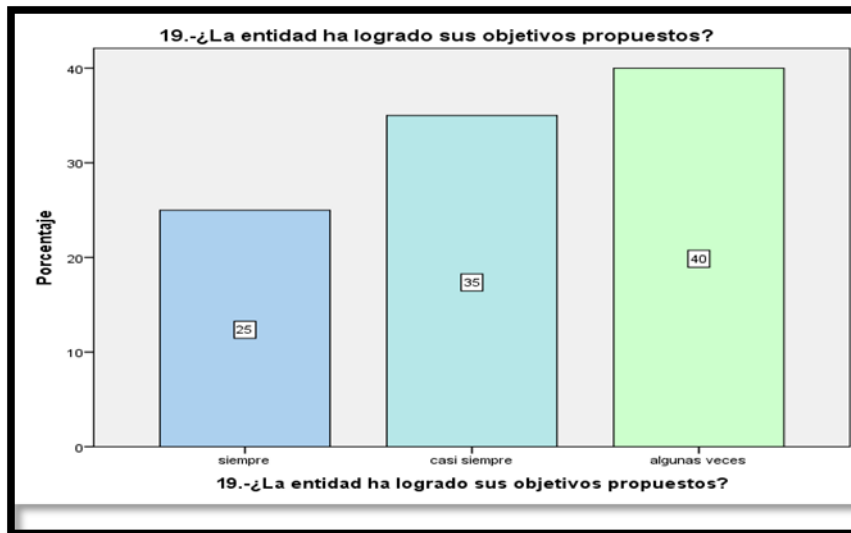
19.- ¿La entidad ha logrado sus objetivos propuestos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	siempre	5	25,0	25,0
	casi siempre	7	35,0	60,0
	algunas veces	8	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

Fuente: Encuesta realizada

Elaboración: Propio del investigador

GRAÁFICO N° 19



Fuente: Gráfico N° 19

Elaboración: Propio del investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados obtenidos en la encuesta fueron: que el 25% de los trabajadores respondieron que siempre la entidad ha logrado sus objetivos propuestos, y el 35% de los trabajadores contestó casi siempre, mientras que el 40% dijo algunas veces la entidad ha logrado sus objetivos propuestos.

CUADRO N° 20

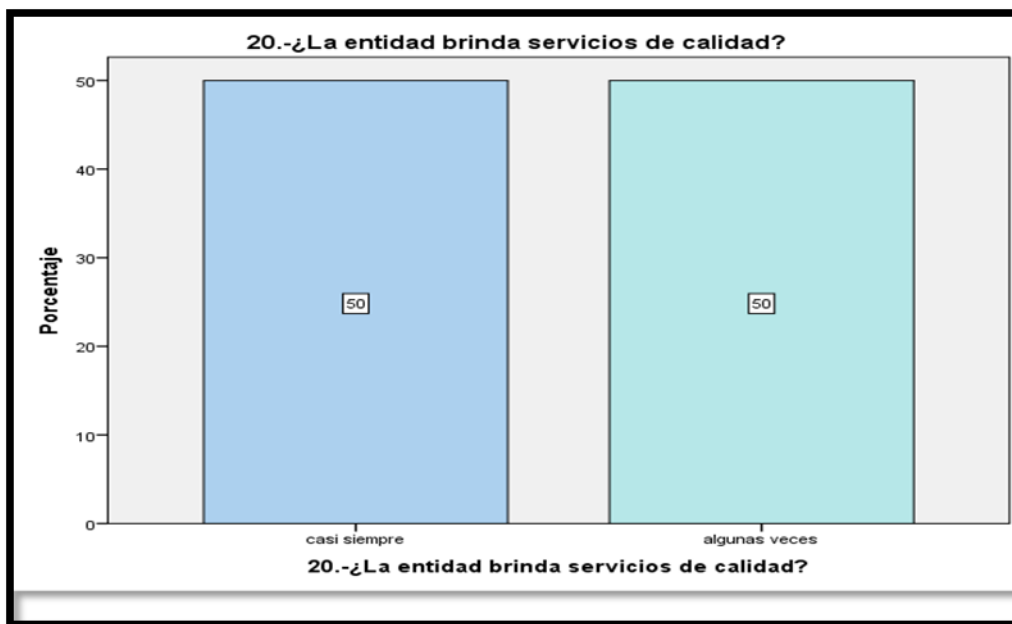
20.- ¿La entidad brinda servicios de calidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos casi siempre	10	50,0	50,0	50,0
Válidos algunas veces	10	50,0	50,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada

Elaboración: Propio del investigador

GRÁFICO N° 20



Fuente: Gráfico N° 20

Elaboración: Propio del investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados obtenidos en la encuesta nos muestran la siguiente gráfica, 50% de los trabajadores respondieron que Casi siempre la entidad brinda servicios de calidad, y el 50% de los trabajadores respondieron algunas veces.

4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

CUADRO N° 21

Correlaciones

		Clima Organizacional	Rendimiento Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,801**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	,801**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El presente trabajo de investigación el hipótesis se constató la correlación de ambas variables la nula y alterna fuente de elaboración de la prueba de Pearson es de 0,801 la correlación existe en las variables clima organizacional que influye significativamente aceptando la hipótesis alterna rendimiento laboral.

La variable dependiente que es rendimiento laboral está siendo manejado bien con los trabajadores tiene correlación en la elaboración de la prueba de Pearson

La variable independiente del clima organizacional influye significativamente en esta prueba de hipótesis porque los trabajadores de la Municipalidad distrital de Amarilis están casi contentos en trabajar en la Entidad.

TABLA N° 22

Correlaciones

		Rendimiento Laboral	Estructura
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	1	,547*
	Sig. (bilateral)		,013
	N	20	20
Estructura	Correlación de Pearson	,547*	1
	Sig. (bilateral)	,013	
	N	20	20

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

Fuente: software SPSS

Elaboración: propio del investigador.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En el presente cuadro se observa que la variable dependiente el rendimiento laboral se relaciona con la estructura fuente de elaboración de la prueba de Pearson es de 0,547 la correlación positiva considerable por lo tanto se acepta la hipótesis específica.

TABLA N° 23

Correlaciones

		Rendimiento Laboral	Responsabilidad
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	1	,627**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	20	20
Responsabilidad	Correlación de Pearson	,627**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	20	20

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: software SPSS

Elaboración: propio del investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En el presente cuadro se observa que la variable dependiente el rendimiento laboral se relaciona con la responsabilidad fuente de elaboración de la prueba de Pearson es de 0,627 la correlación positiva considerable por lo tanto se acepta la hipótesis específica.

TABLA N° 24

Correlaciones

		Rendimiento Laboral	Recompensa
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	1	,310
	Sig. (bilateral)		,183
	N	20	20
Recompensa	Correlación de Pearson	,310	1
	Sig. (bilateral)	,183	
	N	20	20

Fuente: software SPSS

Elaboración: propio del investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En el presente cuadro se observa que la variable dependiente el rendimiento laboral se relaciona con la recompensa, fuente de elaboración de prueba de Pearson es de 0,310 la correlación positiva media, se acepta la hipótesis específica.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. PRESENTAR LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

VARIABLE INDEPENDIENTE

- Antecedente

Sarmiento, I. (2010) En su trabajo de investigación titulado “clima organizacional en la organización y comunicación interna, como manejar el clima laboral, de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo – Huautli. En la que Concluye:

La comunicación oportuna entre las distintas escalas jerárquicas de la entidad minimiza la generación del conflicto. El entorno laboral pesado no solo puede experimentarse con una persona, puede darse entre varios compañeros o incluso ante toda una organización en donde las posturas son estrictas, es dificultoso llevar a cabo las actividades, desarrollarte como profesional o ser reconocido.

- **Litwin (1987)**, el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que es percibida o experimentada por los miembros de la organización e influye en su comportamiento. La medición del clima reporta una percepción agregada sobre como los empleados entienden metas y políticas, el grado de responsabilidad personal y como se siente dentro del grupo de trabajo.

- **Del Resultado**

Según el resultado en el gráfico número 07 se puede observar los resultados obtenidos en la encuesta. 25% de los trabajadores respondió que siempre existe dialogo e internación en la entidad, 30% dijo casi siempre, y 45% respondió algunas veces existen dialogo e interacción dentro de la entidad.

En tal sentido se concluye que el dialogo y la comunicación es importante para que haya un buen clima organizacional dentro de la estructura de una entidad.

Como podemos observar en los antecedentes, referencia bibliográfica y el resultado obtenido de la encuesta, ante la carencia de comunicación y dialogo permanente entre los trabajadores y otros de acuerdo a la jerarquía que corresponda, afecta el funcionamiento eficiente de la entidad.

VARIABLE DEPENDIENTE

• Antecedente

Chocano, Y. (2016) Realizo la investigación de Influencia del clima laboral en el desempeño del trabajador, egresado de la Universidad Nacional Herminio valdizan, en la que concluye:

La productividad laboral es el producto del esfuerzo de un subordinado o de un grupo de empleados. Las organizaciones suelen plantear para ese producto del trabajo unas expectativas mínimas de cantidad y calidad, que los subordinados deben cumplir o superar. Para ello las organizaciones plantean incentivos con los que fomentar dicho rendimiento laboral.

A mi criterio, los elementos del clima laboral son aquellos que actúan verdaderamente en el proceder de los subordinados y de estos pende que sus capacidades, sus relaciones y su aptitud se vean sobresaltados de manera favorable o nocivo dentro de la institución, es por ello de la ventaja de conservar en equilibrio para avalar un buen desempeño laboral.

Rodriguez J. (Pag 71) en su obra Administración Moderna Personal, sostiene al desempeño, como “toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución”. Se puede definir el desempeño laboral como “efecto neto del esfuerzo de una persona que se ve modificado por sus habilidades, rasgos y por la forma en que percibe su papel, entendiéndose que el esfuerzo es sinónimo de gasto de energía, sea física o mental, o de ambas, que es gastada cuando las personas realizan su trabajo, pudiéndose concluir que el rendimiento profesional de las personas varía según sus esfuerzos, habilidades, rasgos y direccionalidad en que este se realice”.

• Del Resultado

Según el resultado en el gráfico número 12 se puede observar los resultados obtenidos en la encuesta. La grafica muestra que el 20% de los trabajadores respondió que siempre cumple con el logro de metas que la entidad propone, 45% respondió casi siempre, y el 35% dijo algunas veces cumple con el logro de metas que la entidad propone.

Así mismo también, se concluye que el logro de metas en las entidades va a depender del rendimiento laboral de los trabajadores, como podemos observar en los antecedentes, referencia bibliográfica y el resultado obtenido de la encuesta, a mayor rendimiento laboral la consecución de las metas está garantizada en beneficio de la entidad.

CONCLUSIONES

1.- Se concluye que, “El Clima Organizacional influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis”, puesto que las actitudes negativas y pesimistas se transmiten de un trabajador a otro, situación que no permite mantener un clima laboral amigable, corporativo y positivo, trayendo como consecuencia los conflictos, desconfianza, pérdida de compromiso en desmedro de la institución.

2.- La estructura dentro del funcionamiento orgánico de la entidad juega un rol importante en una organización, puesto que cuenta con reglas, organigrama y jerarquía en donde la administración municipal será más eficaz en su funcionamiento, y por ende, se brindara servicios de calidad a los usuarios.

3.- La responsabilidad es un valor fundamental que debe tener todo trabajador de una entidad, para poder desarrollar sus actividades eficientemente. No podemos decir, que el trabajador tiene un buen rendimiento laboral si no es responsable en el desarrollo de sus labores, y de esta manera cumplir las metas y objetivos de la entidad.

4.- Los factores intrínsecos o motivadores como la recompensa, generan satisfacción en el trabajo, por ende, los administradores, empresarios o titulares del pliego que implementan políticas y prácticas orientadas a la automotivación son capaces de alcanzar los objetivos de la empresa o institución que dirigen. Entre ellos se identifican: las posibilidades de logro, los trabajos desafiantes, el progreso, el reconocimiento, el estatus y el crecimiento en el trabajo.

RECOMENDACIONES

- 1.-** Se recomienda para que haya un buen clima organizacional e influya en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, implementar mejores condiciones de trabajo, capacitación permanente a los trabajadores, un clima laboral amical, corporativo y positivo, en donde se generen confianza mutua entre compañeros dentro de la entidad.
- 2.-** Se recomienda para el funcionamiento de una buena estructura orgánica de la entidad, implementar políticas de disciplina, delegación de funciones y jerarquización de cargos cumpliendo las normas, éticas, morales y positivas, para que la administración municipal sea más eficaz en su funcionamiento, y por ende mejore sus servicios para el usuario.
- 3.-** Se recomienda implementar reglas y políticas que generen responsabilidad de los trabajadores, los gerentes y sub gerentes deben delegar funciones y metas a cada trabajador y así medir lo eficaz que es cada uno y ver si es rentable o no para la entidad.
- 4.-** Motivar permanentemente a los trabajadores económicamente, con reconocimientos o ascensos a fin de que tengan mejor rendimiento laboral y desarrollen sus actividades de manera eficiente para lograr los objetivos de la entidad (Municipalidad Distrital de Amarilis).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ Alles, M. (2010) Desempeño por competencias evaluación de 360° (2da ed.). Argentina: Ediciones Granica.
- ✓ Álvarez, S. (2001) La cultura y el clima organizacional, como factores relevantes en la eficacia, del instituto de oftalmología. UNMSM, Perú.
- ✓ Aldag, J. (2017) Diseño de tareas y motivación del personal. México: Editorial Trillas.
- ✓ Brown, M. (2003) clima laboral en las organizaciones. México: Editorial McGraw Hill.
- ✓ Brunet, L. (2011) El Clima de Trabajo en las Organizaciones. México: Editorial Trillas.
- ✓ Chocano, Y. (2017) Influencia del clima laboral en el desempeño del trabajador. Universidad Nacional Herminio valdizan,
- ✓ Coexphal, (2012) Ventajas y desventajas de la evaluación del desempeño Como beneficios que obtiene la institución. Lima: editorial Athanor.
- ✓ Chiavenato, I. (2009) Gestión del Talento Humano (Tercer ed.). México: Editorial McGraw Hill.
- ✓ Coexphal, (2012) Evaluación del desempeño. Europeo: Editorial Fondo Social Europeo
- ✓ Davis, K. (2000) Comportamiento Humano en el trabajo. México: Editorial McGraw- Hill.
- ✓ Gonzalez, J. (2010) El clima de los equipos de trabajo, determinantes y consecuencias. Almería: Editorial Trillas.
- ✓ Goncalves, A (2000) Fundamentos del clima organizacional. México: Editorial Trillas
- ✓ González, M. (2003), clima de trabajo y eficacia. universidad de Alcalá: Editorial Kairós
- ✓ Garcia, S. (2009) Clima Organizacional y su diagnóstico. México: editorial McGraw-Hill.
- ✓ Hall, (1996) Comparación del clima Organizacional y Cultura Organizacional (documento en linea) consultado 08 de octubre de 2018.

- ✓ Hampton, D. (1989) Administration en la entidad pública. Editorial Mc Graw Hill.
- ✓ Idalberto, Ch. (2009) comportamiento organizacional. Editorial McGraw Hill.
- ✓ Koontz y Heinz (1988) Administración, una perspectiva global. Editorial Mc Graw Hill.
- ✓ Likert, citado por Brunet. (1987) tipos de clima laboral. Editorial McGraw Hill.
- ✓ Litwin, (1987) el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente (documento en línea) consultado 12 de octubre de 2018
- ✓ Méndez, A. (2006) Definición de clima organizacional. universidad del rosario: Editorial Venezolana. C.A. Mérida.
- ✓ Moberg, D. (2010) Teoría de la Organización y la Administración. México: Editorial Limusa.
- ✓ Martinez, A. (2014) Recompensa que influye en el rendimiento laboral. Lima: Editorial MAD.
- ✓ Palma, S. (2004), Escala clima laboral CL-SPC. Lima: editorial Cartolan.
- ✓ Pulido, C. (2003), Clima organizacional una medida del éxito. Lima: Editorial Athanor.
- ✓ Retama, M. (2010) Clima y cultura de los equipos de trabajo. Editorial Kairós.
- ✓ Robbins, S. (1999) Comportamiento Organizacional. Editorial Prentice Hall.
- ✓ Silva, M. (1996) El clima en las organizaciones, teoría, método e intervención. Barcelona: Editorial EUB, S.L.
- ✓ Torrecilla, D. (2010) Clima Organizacional y Productividad laboral. México: Editorial Hall.
- ✓ Velasquez, R. (2003) Clima organizacional a nivel universitario. México: Editorial Hall.
- ✓ Werther, W. (1995) Administración de Personal y Recursos Humanos. México: Editorial McGraw-Hill.

ANEXOS



RESOLUCIÓN DE DESIGNACIÓN DE MIEMBROS DE JURADO



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

RESOLUCIÓN N° 1319-2018-D-FCEMP-EAPAE-UDH

Huánuco, 21 de Agosto de 2018

Visto el expediente N° 2266-2018-FCEMP, del 02 de agosto del año 2018, presentado por la Bachiller **CABIA URBANO, Yuri Yolanda**, de la E.A.P. de **Administración de Empresas**, de la Facultad de Ciencias Empresariales, en que solicita: **Designación de Jurado Evaluador**.

CONSIDERANDO:

Que, con fecha 06 de julio del año 2018, se emite la Resolución N° 935, **Designando Asesor de Tesis** de la Bachiller **CABIA URBANO, Yuri Yolanda**, de la E.A.P. de **Administración de Empresas**, de la Facultad de Ciencias Empresariales.

Que, el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, en el **TÍTULO V, CAPÍTULO I, Artículos del 23 al 26**, se detalla el procedimiento de designación del Jurado Evaluador, sus funciones y responsabilidades;

Que, con registro de expediente N° 2265-2018-FCEMP del 02 de agosto del año 2018, el Docente Asesor presenta el Informe Aprobado de Asesoría de Proyecto de Tesis, dando conformidad al Proyecto de Investigación de la Bachiller **CABIA URBANO, Yuri Yolanda**, de la E.A.P. de **Administración de Empresas**, de la Facultad de Ciencias Empresariales; y

Estando a las atribuciones inherentes del cargo de Decano y a lo normado en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, con cargo a dar cuenta al Consejo de Facultad,

SE RESUELVE:

Artículo único.- DESIGNAR, a los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales: **Mtro. William Giovanni Linares Beraún**, **Mtro. Eddie Misael Samaniego Pimentel**, **Lic. Diana Huerto Orizano**, como miembros del **Jurado Evaluador** del Proyecto de Investigación presentado por la Bachiller **CABIA URBANO, Yuri Yolanda**, de la E.A.P. de **Administración de Empresas**, de la Facultad de Ciencias Empresariales, los cuales fueron elegidos por sorteo, quienes deberán cumplir lo señalado en los artículos 23, 24 y 25 del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco.

Regístrese, comuníquese, archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Mg. Idella Mirta Cristóbal Lobaton
SECRETARIA DOCENTE



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Dr. Jorge Luis López Sánchez
DECANO

RESOLUCION DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

RESOLUCIÓN N° 1707-2018-D-FCEMP-EAPAE-UDH

Huánuco, 10 de octubre de 2018

Visto, el **Dictamen de Aprobación del Informe**, presentado por los miembros del Jurado Evaluador con fecha 10 de octubre del año 2018, y registro de expediente N° 3137-2018-FCEMP, del Proyecto de Investigación, intitulado: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, HUÁNUCO 2018**", presentado por la Bachiller **CABIA URBANO, Yuri Yolanda**, de la E.A.P. de **Administración de Empresas**, de la Facultad de Ciencias Empresariales,

CONSIDERANDO:

Que, con fecha 06 de julio del año 2018, se emite la Resolución N°935. **Designando** al **Dr. Christian Paolo Martel Carranza**, como **Asesor de Tesis** del Bachiller **BESADA PIÑAN, Lorena**, de la E.A.P. de **Administración de Empresas**, de la Facultad de Ciencias Empresariales.

Que, con fecha 21 de agosto del año 2018, se emite la Resolución N° 1319. Donde se **designa** a los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales: **Mtro. William Giovanni Linares Beraún**, **Mtro. Eddie Misael Samaniego Pimentel**, **Lic. Diana Huerto Orizano**. Como miembros del **Jurado Evaluador** del Proyecto de Investigación presentado por el recurrente.

Que, el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, en el Título V, Capítulo I, artículo 26, detalla el procedimiento para aprobar el Proyecto de Investigación; Estando a las atribuciones inherentes del cargo de Decano y a lo normado en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, con cargo a dar cuenta al Consejo de Facultad,

SE RESUELVE:

Artículo primero.- APROBAR el Proyecto de Investigación presentado por la Bachiller **CABIA URBANO, Yuri Yolanda**, de la E.A.P. de **Administración de Empresas**, de la Facultad de Ciencias Empresariales, intitulado: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, HUÁNUCO 2018**"

Artículo segundo.- Disponer que el Coordinador Académico de la E.A.P. de **Administración de Empresas**, disponga la apertura de una **Ficha de Avance del Trabajo de Investigación**, tal como lo establece el artículo 26 del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco.

Regístrese, comuníquese, archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

[Firma]
Idellia Mirta Cristobal Lobaton
SECRETARIA DOCENTE



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

[Firma]
Dr. Jorge Luis López Sánchez
DECANO

Distribución: - FCEMP - CGT-File Personal-**interesado** - Archivo

bjh

RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE (TESIS)



UDH

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

RESOLUCIÓN N° 1839-2018-D-FCEMP-EAPAE-UDH

Huánuco, 09 de noviembre de 2018

Visto, el expediente N° 3469-2018-FCEMP, del 09 de noviembre del año 2018, correspondiente a la Bachiller **CABIA URBANO, Yuri Yolanda**, de la E.A.P. de Administración de Empresas, de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el que solicita: **Revisión y Aprobación del Trabajo de Investigación (Tesis)**.

CONSIDERANDO:

Que, con fecha 06 de Julio del año 2018, se emite la Resolución N° 935. **Designando al Dr. Christian Paolo Martel Carranza**, como **Asesor de Tesis** de la Bachiller **CABIA URBANO, Yuri Yolanda**, de la E.A.P. de Administración de Empresas, de la Facultad de Ciencias Empresariales.

Que, con fecha 10 de octubre del año 2018, se emite la Resolución N° 1707. Donde se **APRUEBA** el Proyecto de Investigación intitulado **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, HUÁNUCO 2018,"** presentado por la Bachiller **CABIA URBANO, Yuri Yolanda**, de la E.A.P. de Administración de Empresas, de la Facultad de Ciencias Empresariales.

Que, con expediente N° 3468-2018-FCEMP, del 09 de noviembre del año 2018, el Docente Asesor presenta un informe de la labor de orientación y dando conformidad al trabajo de investigación desarrollado;

Que, de acuerdo a los artículos 39 y 40 del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se debe designar a tres docentes como dictaminadores y miembros del Jurado de Tesis, los cuales son elegidos por sorteo.

Estando a las atribuciones inherentes del cargo de Decano y a lo normado en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, con cargo a dar cuenta al Consejo de Facultad,

SE RESUELVE:

Artículo primero.- DESIGNAR a los miembros del **JURADO** de la tesis intitulada **"EL PROCESO DE FORMALIZACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA EMPRESARIAL DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO 2018"** presentado por la Bachiller **CABIA URBANO, Yuri Yolanda**, de la E.A.P. de Administración de Empresas, de la Facultad de Ciencias Empresariales, integrado por los siguientes docentes:

Presidente : Mtro. William Giovanni Linares Beraún
Secretario : Mtro. Eddie Misael Samaniego Pimentel
Vocal : Lic. Diana Huerto Orizano

Artículo segundo.- FIJAR el plazo máximo de siete días hábiles, contados a partir de la recepción de la presente, para que el Jurado presente el informe de aprobación, observación o desaprobación, según sea el caso.

Regístrese, comuníquese, archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Idella Mirta Cristóbal Lobaton
SECRETARIA DOCENTE



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Dr. Jorge Luis López Sánchez
DECANO

Distribución: - FCEMP - CGT - Jurado - File Personal - Interesado - Archivo

bjh

MATRÍZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LA “MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS.” – HUÁNUCO – 2018

INVESTIGADORA: CABIA URBANO, YURI YOLANDA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		METODOLOGÍA	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
			VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL				
<p>Problema General ¿De qué manera influye el clima organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis- Huánuco – 2018?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera influye la estructura en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis - Huánuco - 2018? • ¿De qué manera influye la responsabilidad en el rendimiento laboral de la Municipalidad 	<p>Objetivo General Determinar de qué manera influye el clima organizacional y el rendimiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis - Huánuco - 2018</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> •Explicar de qué manera influye la estructura en el rendimiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis - Huánuco - 2018 •Determinar de qué manera influye la responsabilidad en el 	<p>Hipótesis General Hi. El clima organizacional influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis - Huánuco - 2018. Ho. El clima organizacional influye negativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis - Huánuco - 2018.</p>	DIMENSIÓN	INDICADORES	<p>ENFOQUE</p> <p>Es de Enfoque cualitativa</p> <p>ALCANCE</p> <p>El presente trabajo es de Alcance Descriptivo correlacional</p> <p>DISEÑO</p> <p>Se Considera un Diseño No Experimental</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>Población</p> <p>La población lo</p>	<p>Técnicas para Recolección de Datos:</p> <p>OBSERVACIÓN:</p> <p>Método fundamental de obtención de datos de la realidad, mediante la percepción intencionada y selectiva, ilustrada e interpretativa de un objeto o de un fenómeno determinado.</p>	<p>Guía de Observación:</p> <p>Este guía consta de observar las características más relevantes sobre la el Clima Organizacional y Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis.</p>
			Estructura	<ul style="list-style-type: none"> • Reglas • Organigramas • Jerarquía 			
			Responsabilidad	- Ética			

<p>Distrital de Amarilis - Huánuco - 2018?</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera influye la recompensa en el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis - Huánuco - 2018? 	<p>rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis” – Huánuco – 2018</p> <ul style="list-style-type: none"> Explicar de qué manera influye la recompensa en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis - Huánuco - 2016 	<p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> La estructura influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco - 2018. La responsabilidad influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis - Huánuco - 2018. La recompensa influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de amarilis - Huánuco – 2018. 		<ul style="list-style-type: none"> Desempeño Dialogo e interacción 	<p>conforman todo los trabajadores de la municipalidad Distrital de Amarilis – 2018.</p> <p>N=220</p> <p>Muestra</p> <p>En el desarrollo de esta investigación se utilizó el muestreo de tipo intencional no Probabilística. Tomando como muestra los trabajadores de la (Gerencia de Administración y Recursos Humanos)</p> <p>n=20</p>	<p>datos mediante la aplicación de un cuestionario a una Muestra de individuos. A través de las encuestas se pueden conocer las opiniones, las actitudes y los comportamientos de los trabajadores.</p>	<p>formulación estructurados con preguntas dirigidos al encuestado referente al tema de investigación. Se aplicara un cuestionario de 20 preguntas para los Trabajadores.</p>
			Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> Motivación Recompensa Gratificación 			
			VARIABLE DEPENDIENTE: RENDIMIENTO LABORAL				
			DIMENSIÓN	INDICADORES			
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> Logro de metas Competencia 			
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> Confianza Liderazgo Prestaciones 			
Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad Logro de objetivos Calidad 						

ENCUESTA QUE SE REALIZA PARA SABER SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS (GERENCIA DE ADMINISTRACION Y RECURSOS HUMANOS).

"MARQUE CON UNA 'X' LAS SIGUIENTES PREGUNTAS"

I. DATOS GENERALES

Edad 22 Años

Genero

- a) Masculino
b) femenino

Lugar de procedencia Huonuco

II. PREGUNTAS

1. ¿Cumple con las reglas establecidas de la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) nunca
2. ¿Cree usted que se mantienen las reglas en la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
3. ¿La entidad funciona según su organización establecido?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
4. ¿La entidad está estructurado ordenadamente?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
5. ¿Cree que los trabajadores de la entidad actúan con ética?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) nunca
6. ¿Los trabajadores Cumplen correcto desempeño laboral?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) algunas veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
7. ¿Existe dialogo e Interacción en la entidad?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) algunas veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
8. ¿La entidad motiva a los trabajadores por cumplir correcto desempeño laboral?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
9. ¿La entidad reconoce públicamente a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
10. ¿La entidad brinda gratificaciones a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca

- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
11. ¿La entidad propone metas a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 12. ¿Cumple con el logro de metas que la entidad propone?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 13. ¿Los trabajadores de la entidad son competentes?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) alguna veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
 14. ¿Tiene confianza usted en la entidad?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 15. ¿Genera confianza la entidad en sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 16. ¿Existe liderazgo dentro de la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 17. ¿La entidad brinda las prestaciones de servicios?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunc
 - e) Nunca
 18. ¿usted tiene capacidad de poder administrar la entidad?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 19. ¿La entidad ha logrado sus objetivos propuestos?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 20. ¿La entidad brinda servicios de calidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca

ENCUESTA QUE SE REALIZA PARA SABER SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS (GERENCIA DE ADMINISTRACION Y RECURSOS HUMANOS).
"MARQUE CON UNA "X" LAS SIGUIENTES PREGUNTAS"

I. DATOS GENERALES

Edad 25 Años

Genero

a) Masculino

b) femenino

Lugar de procedencia Amávilis

II. PREGUNTAS

1. ¿Cumple con las reglas establecidas de la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) nunca
2. ¿cree usted que se mantienen las reglas en la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
3. ¿la entidad funciona según su organización establecido?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
4. ¿La entidad está estructurado ordenadamente?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
5. ¿cree que los trabajadores de la entidad actúan con ética?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) nunca
6. ¿Los trabajadores Cumplen correcto desempeño laboral?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) algunas veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
7. ¿Existe dialogo e Interacción en la entidad?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) algunas veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
8. ¿La entidad motiva a los trabajadores por cumplir correcto desempeño laboral?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
9. ¿La entidad reconoce públicamente a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
10. ¿La entidad brinda gratificaciones a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
11. ¿La entidad propone metas a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
12. ¿Cumple con el logro de metas que la entidad propone?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
13. ¿Los trabajadores de la entidad son competentes?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) alguna veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
14. ¿Tiene confianza usted en la entidad?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
15. ¿Genera confianza la entidad en sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
16. ¿Existe liderazgo dentro de la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
17. ¿La entidad brinda las prestaciones de servicios?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
18. ¿usted tiene capacidad de poder administrar la entidad?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
19. ¿La entidad ha logrado sus objetivos propuestos?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
20. ¿La entidad brinda servicios de calidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca

ENCUESTA QUE SE REALIZA PARA SABER SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS (GERENCIA DE ADMINISTRACION Y RECURSOS HUMANOS).
"MARQUE CON UNA 'X' LAS SIGUIENTES PREGUNTAS"

I. DATOS GENERALES

Edad 33 Años

Genero

a) Masculino

b) femenino

Lugar de procedencia amarilis

II. PREGUNTAS

1. ¿Cumple con las reglas establecidas de la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) nunca
2. ¿cree usted que se mantienen las reglas en la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
3. ¿la entidad funciona según su organización establecido?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
4. ¿La entidad está estructurado ordenadamente?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
5. ¿cree que los trabajadores de la entidad actúan con ética?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) nunca
6. ¿Los trabajadores Cumplen correcto desempeño laboral?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) algunas veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
7. ¿Existe dialogo e interacción en la entidad?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) algunas veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
8. ¿La entidad motiva a los trabajadores por cumplir correcto desempeño laboral?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
9. ¿La entidad reconoce públicamente a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
10. ¿La entidad brinda gratificaciones a sus trabajadores?

- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
11. ¿La entidad propone metas a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 12. ¿Cumple con el logro de metas que la entidad propone?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 13. ¿Los trabajadores de la entidad son competentes?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) alguna veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
 14. ¿Tiene confianza usted en la entidad?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 15. ¿Genera confianza la entidad en sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 16. ¿Existe liderazgo dentro de la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 17. ¿La entidad brinda las prestaciones de servicios?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunc
 - e) Nunca
 18. ¿usted tiene capacidad de poder administrar la entidad?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 19. ¿La entidad ha logrado sus objetivos propuestos?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 20. ¿La entidad brinda servicios de calidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca

ENCUESTA QUE SE REALIZA PARA SABER SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARIUS (GERENCIA DE ADMINISTRACION Y RECURSOS HUMANOS).
 "MARQUE CON UNA 'X' LAS SIGUIENTES PREGUNTAS"

I. DATOS GENERALES

Edad 26 Años

Genero

- a) Masculino
 b) femenino

Lugar de procedencia Amariús

II. PREGUNTAS

- ¿Cumple con las reglas establecidas de la entidad?
 a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) nunca
- ¿cree usted que se mantienen las reglas en la entidad?
 a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
- ¿la entidad funciona según su organización establecido?
 a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
- ¿La entidad está estructurado ordenadamente?
 a) siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
- ¿cree que los trabajadores de la entidad actúan con ética?
 a) siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) nunca
- ¿Los trabajadores Cumplen correcto desempeño laboral?
 a) siempre
 b) casi siempre
 c) algunas veces
 d) casi nunca
 e) Nunca
- ¿Existe dialogo e interacción en la entidad?
 a) siempre
 b) casi siempre
 c) algunas veces
 d) casi nunca
 e) Nunca
- ¿La entidad motiva a los trabajadores por cumplir correcto desempeño laboral?
 a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
- ¿La entidad reconoce públicamente a sus trabajadores?
 a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
- ¿La entidad brinda gratificaciones a sus trabajadores?
 a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca

- ¿La entidad propone metas a sus trabajadores?
 a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
- ¿Cumple con el logro de metas que la entidad propone?
 a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
- ¿Los trabajadores de la entidad son competentes?
 a) siempre
 b) casi siempre
 c) alguna veces
 d) casi nunca
 e) Nunca
- ¿Tiene confianza usted en la entidad?
 a) siempre
 b) casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
- ¿Genera confianza la entidad en sus trabajadores?
 a) Siempre
 b) casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
- ¿Existe liderazgo dentro de la entidad?
 a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
- ¿La entidad brinda las prestaciones de servicios?
 a) siempre
 b) casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunc
 e) Nunca
- ¿usted tiene capacidad de poder administrar la entidad?
 a) siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
- ¿La entidad ha logrado sus objetivos propuestos?
 a) siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
- ¿La entidad brinda servicios de calidad?
 a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca

ENCUESTA QUE SE REALIZA PARA SABER SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILUS (GERENCIA DE ADMINISTRACION Y RECURSOS HUMANOS).
"MARQUE CON UNA "X" LAS SIGIENTES PREGUNTAS"

I. DATOS GENERALES

Edad 40 Años

Genero

- a) Masculino
b) femenino

Lugar de procedencia Huznoco

II. PREGUNTAS

1. ¿Cumple con las reglas establecidas de la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) nunca
2. ¿cree usted que se mantienen las reglas en la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
3. ¿la entidad funciona según su organización establecido?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
4. ¿La entidad está estructurado ordenadamente?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
5. ¿cree que los trabajadores de la entidad actúan con ética?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) nunca
6. ¿Los trabajadores Cumplen correcto desempeño laboral?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) algunas veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
7. ¿Existe dialogo e interacción en la entidad?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) algunas veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
8. ¿La entidad motiva a los trabajadores por cumplir correcto desempeño laboral?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
9. ¿La entidad reconoce públicamente a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
10. ¿La entidad brinda gratificaciones a sus trabajadores?

- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
11. ¿La entidad propone metas a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 12. ¿Cumple con el logro de metas que la entidad propone?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 13. ¿Los trabajadores de la entidad son competentes?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) alguna veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
 14. ¿Tiene confianza usted en la entidad?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 15. ¿Genera confianza la entidad en sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 16. ¿Existe liderazgo dentro de la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 17. ¿La entidad brinda las prestaciones de servicios?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunc
 - e) Nunca
 18. ¿usted tiene capacidad de poder administrar la entidad?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 19. ¿La entidad ha logrado sus objetivos propuestos?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 20. ¿La entidad brinda servicios de calidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca



06

ENCUESTA QUE SE REALIZA PARA SABER SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARIÚS (GERENCIA DE ADMINISTRACION Y RECURSOS HUMANOS).
"MARQUE CON UNA "X" LAS SIGIENTES PREGUNTAS"

I. DATOS GENERALES

Edad... 34... Años

Genero

- a) Masculino
b) femenino

Lugar de procedencia... Amariús

II. PREGUNTAS

1. ¿Cumple con las reglas establecidas de la entidad?

- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) nunca

2. ¿cree usted que se mantienen las reglas en la entidad?

- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca

3. ¿la entidad funciona según su organización establecido?

- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca

4. ¿La entidad está estructurado ordenadamente?

- a) siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca

5. ¿cree que los trabajadores de la entidad actúan con ética?

- a) siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) nunca

6. ¿Los trabajadores Cumplen correcto desempeño laboral?

- a) siempre
b) casi siempre
c) algunas veces
d) casi nunca
e) Nunca

7. ¿Existe dialogo e interacción en la entidad?

- a) siempre
b) casi siempre
c) algunas veces
d) casi nunca
e) Nunca

8. ¿La entidad motiva a los trabajadores por cumplir correcto desempeño laboral?

- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca

9. ¿La entidad reconoce públicamente a sus trabajadores?

- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca

10. ¿La entidad brinda gratificaciones a sus trabajadores?

- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca

11. ¿La entidad propone metas a sus trabajadores?

- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca

12. ¿Cumple con el logro de metas que la entidad propone?

- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca

13. ¿Los trabajadores de la entidad son competentes?

- a) siempre
b) casi siempre
c) alguna veces
d) casi nunca
e) Nunca

14. ¿Tiene confianza usted en la entidad?

- a) siempre
b) casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca

15. ¿Genera confianza la entidad en sus trabajadores?

- a) Siempre
b) casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca

16. ¿Existe liderazgo dentro de la entidad?

- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca

17. ¿La entidad brinda las prestaciones de servicios?

- a) siempre
b) casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunc
e) Nunca

18. ¿usted tiene capacidad de poder administrar la entidad?

- a) siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca

19. ¿La entidad ha logrado sus objetivos propuestos?

- a) siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca

20. ¿La entidad brinda servicios de calidad?

- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca

ENCUESTA QUE SE REALIZA PARA SABER SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS (GERENCIA DE ADMINISTRACION Y RECURSOS HUMANOS).
"MARQUE CON UNA 'X' LAS SIGUIENTES PREGUNTAS"

I. DATOS GENERALES

Edad 25 Años

Genero

- a) Masculino
b) femenino



Lugar de procedencia YASUJICA

II. PREGUNTAS

1. ¿Cumple con las reglas establecidas de la entidad?
a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) nunca
2. ¿cree usted que se mantienen las reglas en la entidad?
a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
3. ¿la entidad funciona según su organización establecido?
a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
4. ¿La entidad está estructurado ordenadamente?
a) siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
5. ¿cree que los trabajadores de la entidad actúan con ética?
a) siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) nunca
6. ¿Los trabajadores Cumplen correcto desempeño laboral?
a) siempre
b) casi siempre
c) algunas veces
d) casi nunca
e) Nunca
7. ¿Existe dialogo e Interacción en la entidad?
a) siempre
b) casi siempre
c) algunas veces
d) casi nunca
e) Nunca
8. ¿La entidad motiva a los trabajadores por cumplir correcto desempeño laboral?
a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
9. ¿La entidad reconoce públicamente a sus trabajadores?
a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
10. ¿La entidad brinda gratificaciones a sus trabajadores?

- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
11. ¿La entidad propone metas a sus trabajadores?
a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
12. ¿Cumple con el logro de metas que la entidad propone?
a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
13. ¿Los trabajadores de la entidad son competentes?
a) siempre
b) casi siempre
c) alguna veces
d) casi nunca
e) Nunca
14. ¿Tiene confianza usted en la entidad?
a) siempre
b) casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
15. ¿Genera confianza la entidad en sus trabajadores?
a) Siempre
b) casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
16. ¿Existe liderazgo dentro de la entidad?
a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
17. ¿La entidad brinda las prestaciones de servicios?
a) siempre
b) casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunc
e) Nunca
18. ¿usted tiene capacidad de poder administrar la entidad?
a) siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
19. ¿La entidad ha logrado sus objetivos propuestos?
a) siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
20. ¿La entidad brinda servicios de calidad?
a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca

ENCUESTA QUE SE REALIZA PARA SABER SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS (GERENCIA DE ADMINISTRACION Y RECURSOS HUMANOS).

"MARQUE CON UNA "X" LAS SIGUIENTES PREGUNTAS"

I. DATOS GENERALES

Edad 54 Años

Genero

- a) Masculino
b) femenino



Lugar de procedencia Huanuco

II. PREGUNTAS

1. ¿Cumple con las reglas establecidas de la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) nunca
2. ¿cree usted que se mantienen las reglas en la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
3. ¿la entidad funciona según su organización establecido?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
4. ¿La entidad está estructurado ordenadamente?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
5. ¿cree que los trabajadores de la entidad actúan con ética?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) nunca
6. ¿Los trabajadores Cumplen correcto desempeño laboral?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) algunas veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
7. ¿Existe dialogo e interacción en la entidad?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) algunas veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
8. ¿La entidad motiva a los trabajadores por cumplir correcto desempeño laboral?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
9. ¿La entidad reconoce públicamente a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
10. ¿La entidad brinda gratificaciones a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
11. ¿La entidad propone metas a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
12. ¿Cumple con el logro de metas que la entidad propone?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
13. ¿Los trabajadores de la entidad son competentes?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) alguna veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
14. ¿Tiene confianza usted en la entidad?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
15. ¿Genera confianza la entidad en sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
16. ¿Existe liderazgo dentro de la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
17. ¿La entidad brinda las prestaciones de servicios?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunc
 - e) Nunca
18. ¿usted tiene capacidad de poder administrar la entidad?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
19. ¿La entidad ha logrado sus objetivos propuestos?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
20. ¿La entidad brinda servicios de calidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca

ENCUESTA QUE SE REALIZA PARA SABER SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS (GERENCIA DE ADMINISTRACION Y RECURSOS HUMANOS).
"MARQUE CON UNA "X" LAS SIGUIENTES PREGUNTAS"

- I. DATOS GENERALES
- Edad 29 Años
- Genero
a) Masculino
b) femenino
- Lugar de procedencia Amorilis
- II. PREGUNTAS
- ¿Cumple con las reglas establecidas de la entidad?
a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) nunca
 - ¿cree usted que se mantienen las reglas en la entidad?
a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
 - ¿la entidad funciona según su organización establecido?
a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
 - ¿La entidad está estructurado ordenadamente?
a) siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
 - ¿cree que los trabajadores de la entidad actúan con ética?
a) siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) nunca
 - ¿Los trabajadores Cumplen correcto desempeño laboral?
a) siempre
b) casi siempre
c) algunas veces
d) casi nunca
e) Nunca
 - ¿Existe dialogo e interacción en la entidad?
a) siempre
b) casi siempre
c) algunas veces
d) casi nunca
e) Nunca
 - ¿La entidad motiva a los trabajadores por cumplir correcto desempeño laboral?
a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
 - ¿La entidad reconoce públicamente a sus trabajadores?
a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
 - ¿La entidad brinda gratificaciones a sus trabajadores?
a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
 - ¿La entidad propone metas a sus trabajadores?
a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
 - ¿Cumple con el logro de metas que la entidad propone?
a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
 - ¿Los trabajadores de la entidad son competentes?
a) siempre
b) casi siempre
c) alguna veces
d) casi nunca
e) Nunca
 - ¿Tiene confianza usted en la entidad?
a) siempre
b) casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
 - ¿Genera confianza la entidad en sus trabajadores?
a) Siempre
b) casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
 - ¿Existe liderazgo dentro de la entidad?
a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
 - ¿La entidad brinda las prestaciones de servicios?
a) siempre
b) casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunc
e) Nunca
 - ¿usted tiene capacidad de poder administrar la entidad?
a) siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
 - ¿La entidad ha logrado sus objetivos propuestos?
a) siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
 - ¿La entidad brinda servicios de calidad?
a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca

ENCUESTA QUE SE REALIZA PARA SABER SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS (GERENCIA DE ADMINISTRACION Y RECURSOS HUMANOS).

"MARQUE CON UNA "X" LAS SIGUIENTES PREGUNTAS"

I. DATOS GENERALES

Edad 38 Años

Genero

- a) Masculino
b) femenino

Lugar de procedencia PILICORQUE

II. PREGUNTAS

1. ¿Cumple con las reglas establecidas de la entidad?

- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) nunca

2. ¿cree usted que se mantienen las reglas en la entidad?

- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca

3. ¿la entidad funciona según su organización establecido?

- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca

4. ¿La entidad está estructurado ordenadamente?

- a) siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca

5. ¿cree que los trabajadores de la entidad actúan con ética?

- a) siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) nunca

6. ¿Los trabajadores Cumplen correcto desempeño laboral?

- a) siempre
b) casi siempre
c) algunas veces
d) casi nunca
e) Nunca

7. ¿Existe dialogo e interacción en la entidad?

- a) siempre
b) casi siempre
c) algunas veces
d) casi nunca
e) Nunca

8. ¿La entidad motiva a los trabajadores por cumplir correcto desempeño laboral?

- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca

9. ¿La entidad reconoce públicamente a sus trabajadores?

- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca

10. ¿La entidad brinda gratificaciones a sus trabajadores?

- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca

11. ¿La entidad propone metas a sus trabajadores?

- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca

12. ¿Cumple con el logro de metas que la entidad propone?

- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca

13. ¿Los trabajadores de la entidad son competentes?

- a) siempre
b) casi siempre
c) alguna veces
d) casi nunca
e) Nunca

14. ¿Tiene confianza usted en la entidad?

- a) siempre
b) casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca

15. ¿Genera confianza la entidad en sus trabajadores?

- a) Siempre
b) casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca

16. ¿Existe liderazgo dentro de la entidad?

- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca

17. ¿La entidad brinda las prestaciones de servicios?

- a) siempre
b) casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca

18. ¿usted tiene capacidad de poder administrar la entidad?

- a) siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca

19. ¿La entidad ha logrado sus objetivos propuestos?

- a) siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca

20. ¿La entidad brinda servicios de calidad?

- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca

ENCUESTA QUE SE REALIZA PARA SABER SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILUS (GERENCIA DE ADMINISTRACION Y RECURSOS HUMANOS).
"MARQUE CON UNA "X" LAS SIGUIENTES PREGUNTAS"

I. DATOS GENERALES

Edad... 26 Años

Genero

- a) Masculino
- b) femenino

Lugar de procedencia Piñico Elai Ca

II. PREGUNTAS

1. ¿Cumple con las reglas establecidas de la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) nunca
2. ¿cree usted que se mantienen las reglas en la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
3. ¿la entidad funciona según su organización establecido?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
4. ¿La entidad está estructurado ordenadamente?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
5. ¿cree que los trabajadores de la entidad actúan con ética?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) nunca
6. ¿Los trabajadores Cumplen correcto desempeño laboral?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) algunas veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
7. ¿Existe dialogo e interacción en la entidad?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) algunas veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
8. ¿La entidad motiva a los trabajadores por cumplir correcto desempeño laboral?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
9. ¿La entidad reconoce públicamente a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
10. ¿La entidad brinda gratificaciones a sus trabajadores?

- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
11. ¿La entidad propone metas a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 12. ¿Cumple con el logro de metas que la entidad propone?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 13. ¿Los trabajadores de la entidad son competentes?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) alguna veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
 14. ¿Tiene confianza usted en la entidad?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 15. ¿Genera confianza la entidad en sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 16. ¿Existe liderazgo dentro de la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 17. ¿La entidad brinda las prestaciones de servicios?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunc
 - e) Nunca
 18. ¿usted tiene capacidad de poder administrar la entidad?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 19. ¿La entidad ha logrado sus objetivos propuestos?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 20. ¿La entidad brinda servicios de calidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca

ENCUESTA QUE SE REALIZA PARA SABER SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARIUS (GERENCIA DE ADMINISTRACION Y RECURSOS HUMANOS).
"MARQUE CON UNA "X" LAS SIGUIENTES PREGUNTAS"

I. DATOS GENERALES

Edad 47 Años

Genero

a) Masculino

b) femenino

Lugar de procedencia Huanuco



II. PREGUNTAS

1. ¿Cumple con las reglas establecidas de la entidad?

- a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) nunca

2. ¿cree usted que se mantienen las reglas en la entidad?

- a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca

3. ¿la entidad funciona según su organización establecido?

- a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca

4. ¿La entidad está estructurado ordenadamente?

- a) siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca

5. ¿cree que los trabajadores de la entidad actúan con ética?

- a) siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) nunca

6. ¿Los trabajadores Cumplen correcto desempeño laboral?

- a) siempre
 b) casi siempre
 c) algunas veces
 d) casi nunca
 e) Nunca

7. ¿Existe dialogo e interacción en la entidad?

- a) siempre
 b) casi siempre
 c) algunas veces
 d) casi nunca
 e) Nunca

8. ¿La entidad motiva a los trabajadores por cumplir correcto desempeño laboral?

- a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca

9. ¿La entidad reconoce públicamente a sus trabajadores?

- a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca

10. ¿La entidad brinda gratificaciones a sus trabajadores?

- a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca

11. ¿La entidad propone metas a sus trabajadores?

- a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca

12. ¿Cumple con el logro de metas que la entidad propone?

- a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca

13. ¿Los trabajadores de la entidad son competentes?

- a) siempre
 b) casi siempre
 c) alguna veces
 d) casi nunca
 e) Nunca

14. ¿Tiene confianza usted en la entidad?

- a) siempre
 b) casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca

15. ¿Genera confianza la entidad en sus trabajadores?

- a) Siempre
 b) casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca

16. ¿Existe liderazgo dentro de la entidad?

- a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca

17. ¿La entidad brinda las prestaciones de servicios?

- a) siempre
 b) casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunc
 e) Nunca

18. ¿usted tiene capacidad de poder administrar la entidad?

- a) siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca

19. ¿La entidad ha logrado sus objetivos propuestos?

- a) siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca

20. ¿La entidad brinda servicios de calidad?

- a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca

ENCUESTA QUE SE REALIZA PARA SABER SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS (GERENCIA DE ADMINISTRACION Y RECURSOS HUMANOS).
"MARQUE CON UNA 'X' LAS SIGUIENTES PREGUNTAS"

I. DATOS GENERALES

Edad 50 Años

Genero

- a) Masculino
b) femenino



Lugar de procedencia Huánuco

II. PREGUNTAS

1. ¿Cumple con las reglas establecidas de la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) nunca
2. ¿cree usted que se mantienen las reglas en la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
3. ¿la entidad funciona según su organización establecido?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
4. ¿La entidad está estructurado ordenadamente?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
5. ¿cree que los trabajadores de la entidad actúan con ética?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) nunca
6. ¿Los trabajadores Cumplen correcto desempeño laboral?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) algunas veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
7. ¿Existe dialogo e interacción en la entidad?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) algunas veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
8. ¿La entidad motiva a los trabajadores por cumplir correcto desempeño laboral?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
9. ¿La entidad reconoce públicamente a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
10. ¿La entidad brinda gratificaciones a sus trabajadores?

- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
11. ¿La entidad propone metas a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 12. ¿Cumple con el logro de metas que la entidad propone?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 13. ¿Los trabajadores de la entidad son competentes?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) alguna veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
 14. ¿Tiene confianza usted en la entidad?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 15. ¿Genera confianza la entidad en sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 16. ¿Existe liderazgo dentro de la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 17. ¿La entidad brinda las prestaciones de servicios?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunc
 - e) Nunca
 18. ¿usted tiene capacidad de poder administrar la entidad?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 19. ¿La entidad ha logrado sus objetivos propuestos?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
 20. ¿La entidad brinda servicios de calidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca

ENCUESTA QUE SE REALIZA PARA SABER SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILUS (GERENCIA DE ADMINISTRACION Y RECURSOS HUMANOS).
"MARQUE CON UNA "X" LAS SIGUIENTES PREGUNTAS"

I. DATOS GENERALES

Edad 53 Años

Genero

- a) Masculino
- b) femenino

Lugar de procedencia Amarilus



II. PREGUNTAS

1. ¿Cumple con las reglas establecidas de la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) nunca
2. ¿cree usted que se mantienen las reglas en la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
3. ¿la entidad funciona según su organización establecido?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
4. ¿La entidad está estructurado ordenadamente?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
5. ¿cree que los trabajadores de la entidad actúan con ética?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) nunca
6. ¿Los trabajadores Cumplen correcto desempeño laboral?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) algunas veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
7. ¿Existe dialogo e interacción en la entidad?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) algunas veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
8. ¿La entidad motiva a los trabajadores por cumplir correcto desempeño laboral?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
9. ¿La entidad reconoce públicamente a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
10. ¿La entidad brinda gratificaciones a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
11. ¿La entidad propone metas a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
12. ¿Cumple con el logro de metas que la entidad propone?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
13. ¿Los trabajadores de la entidad son competentes?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) alguna veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
14. ¿Tiene confianza usted en la entidad?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
15. ¿Genera confianza la entidad en sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
16. ¿Existe liderazgo dentro de la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
17. ¿La entidad brinda las prestaciones de servicios?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunc
 - e) Nunca
18. ¿usted tiene capacidad de poder administrar la entidad?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
19. ¿La entidad ha logrado sus objetivos propuestos?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
20. ¿La entidad brinda servicios de calidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca

ENCUESTA QUE SE REALIZA PARA SABER SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILUS (GERENCIA DE ADMINISTRACION Y RECURSOS HUMANOS).
"MARQUE CON UNA "X" LAS SIGUIENTES PREGUNTAS"

I. DATOS GENERALES

Edad 27 Años

Genero

a) Masculino

b) femenino

Lugar de procedencia Amoriles

II. PREGUNTAS

1. ¿Cumple con las reglas establecidas de la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) nunca
2. ¿cree usted que se mantienen las reglas en la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
3. ¿la entidad funciona según su organización establecido?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
4. ¿La entidad está estructurado ordenadamente?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
5. ¿cree que los trabajadores de la entidad actúan con ética?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) nunca
6. ¿Los trabajadores Cumplen correcto desempeño laboral?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) algunas veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
7. ¿Existe dialogo e Interacción en la entidad?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) algunas veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
8. ¿La entidad motiva a los trabajadores por cumplir correcto desempeño laboral?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
9. ¿La entidad reconoce públicamente a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
10. ¿La entidad brinda gratificaciones a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
11. ¿La entidad propone metas a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
12. ¿Cumple con el logro de metas que la entidad propone?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
13. ¿Los trabajadores de la entidad son competentes?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) alguna veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
14. ¿Tiene confianza usted en la entidad?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
15. ¿Genera confianza la entidad en sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
16. ¿Existe liderazgo dentro de la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
17. ¿La entidad brinda las prestaciones de servicios?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunc
 - e) Nunca
18. ¿usted tiene capacidad de poder administrar la entidad?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
19. ¿La entidad ha logrado sus objetivos propuestos?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
20. ¿La entidad brinda servicios de calidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca

ENCUESTA QUE SE REALIZA PARA SABER SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILUS (GERENCIA DE ADMINISTRACION Y RECURSOS HUMANOS).
"MARQUE CON UNA "X" LAS SIGUIENTES PREGUNTAS"

- I. DATOS GENERALES
 Edad 35 Años
 Genero
 a) Masculino
 b) femenino X
- II. PREGUNTAS
 Lugar de procedencia Huancayo X
1. ¿Cumple con las reglas establecidas de la entidad?
 a) Siempre X
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) nunca
 2. ¿cree usted que se mantienen las reglas en la entidad?
 a) Siempre
 b) Casi siempre X
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
 3. ¿la entidad funciona según su organización establecido?
 a) Siempre
 b) Casi siempre X
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
 4. ¿La entidad está estructurado ordenadamente?
 a) siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces X
 d) Casi nunca
 e) Nunca
 5. ¿cree que los trabajadores de la entidad actúan con ética?
 a) siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces X
 d) Casi nunca
 e) nunca
 6. ¿Los trabajadores Cumplen correcto desempeño laboral?
 a) siempre
 b) casi siempre X
 c) algunas veces
 d) casi nunca
 e) Nunca
 7. ¿Existe dialogo e interacción en la entidad?
 a) siempre X
 b) casi siempre
 c) algunas veces
 d) casi nunca
 e) Nunca
 8. ¿La entidad motiva a los trabajadores por cumplir correcto desempeño laboral?
 a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces X
 d) Casi nunca
 e) Nunca
 9. ¿La entidad reconoce públicamente a sus trabajadores?
 a) Siempre
 b) Casi siempre X
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
 10. ¿La entidad brinda gratificaciones a sus trabajadores?
 a) Siempre
 b) Casi siempre X
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 11. ¿La entidad propone metas a sus trabajadores?
 a) Siempre X
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
 12. ¿Cumple con el logro de metas que la entidad propone?
 a) Siempre X
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
 13. ¿Los trabajadores de la entidad son competentes?
 a) siempre X
 b) casi siempre
 c) alguna veces
 d) casi nunca
 e) Nunca
 14. ¿Tiene confianza usted en la entidad?
 a) siempre X
 b) casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
 15. ¿Genera confianza la entidad en sus trabajadores?
 a) Siempre
 b) casi siempre X
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
 16. ¿Existe liderazgo dentro de la entidad?
 a) Siempre X
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
 17. ¿La entidad brinda las prestaciones de servicios?
 a) siempre X
 b) casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
 18. ¿usted tiene capacidad de poder administrar la entidad?
 a) siempre X
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
 19. ¿La entidad ha logrado sus objetivos propuestos?
 a) siempre X
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
 20. ¿La entidad brinda servicios de calidad?
 a) Siempre X
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca

ENCUESTA QUE SE REALIZA PARA SABER SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILUS (GERENCIA DE ADMINISTRACION Y RECURSOS HUMANOS).
"MARQUE CON UNA "X" LAS SIGUIENTES PREGUNTAS"

I. DATOS GENERALES

Edad 25 Años

Genero

- a) Masculino
b) femenino

Lugar de procedencia Amorilis

II. PREGUNTAS

1. ¿Cumple con las reglas establecidas de la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) nunca
2. ¿cree usted que se mantienen las reglas en la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
3. ¿la entidad funciona según su organización establecido?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
4. ¿La entidad está estructurado ordenadamente?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
5. ¿cree que los trabajadores de la entidad actúan con ética?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) nunca
6. ¿Los trabajadores Cumplen correcto desempeño laboral?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) algunas veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
7. ¿Existe dialogo e interacción en la entidad?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) algunas veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
8. ¿La entidad motiva a los trabajadores por cumplir correcto desempeño laboral?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
9. ¿La entidad reconoce públicamente a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
10. ¿La entidad brinda gratificaciones a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
11. ¿La entidad propone metas a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
12. ¿Cumple con el logro de metas que la entidad propone?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
13. ¿Los trabajadores de la entidad son competentes?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) alguna veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
14. ¿Tiene confianza usted en la entidad?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
15. ¿Genera confianza la entidad en sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
16. ¿Existe liderazgo dentro de la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
17. ¿La entidad brinda las prestaciones de servicios?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunc
 - e) Nunca
18. ¿usted tiene capacidad de poder administrar la entidad?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
19. ¿La entidad ha logrado sus objetivos propuestos?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
20. ¿La entidad brinda servicios de calidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca

ENCUESTA QUE SE REALIZA PARA SABER SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILUS (GERENCIA DE ADMINISTRACION Y RECURSOS HUMANOS).
"MARQUE CON UNA 'X' LAS SIGUIENTES PREGUNTAS"

I. DATOS GENERALES

Edad 29 Años

Genero

a) Masculino

b) femenino

Lugar de procedencia _____

II. PREGUNTAS

1. ¿Cumple con las reglas establecidas de la entidad?
- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) nunca
2. ¿Cree usted que se mantienen las reglas en la entidad?
- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
3. ¿La entidad funciona según su organización establecido?
- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
4. ¿La entidad está estructurado ordenadamente?
- a) siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
5. ¿cree que los trabajadores de la entidad actúan con ética?
- a) siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) nunca
6. ¿Los trabajadores Cumplen correcto desempeño laboral?
- a) siempre
b) casi siempre
c) algunas veces
d) casi nunca
e) Nunca
7. ¿Existe dialogo e interacción en la entidad?
- a) siempre
b) casi siempre
c) algunas veces
d) casi nunca
e) Nunca
8. ¿La entidad motiva a los trabajadores por cumplir correcto desempeño laboral?
- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
9. ¿La entidad reconoce públicamente a sus trabajadores?
- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
10. ¿La entidad brinda gratificaciones a sus trabajadores?
- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
11. ¿La entidad propone metas a sus trabajadores?
- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
12. ¿Cumple con el logro de metas que la entidad propone?
- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
13. ¿Los trabajadores de la entidad son competentes?
- a) siempre
b) casi siempre
c) alguna veces
d) casi nunca
e) Nunca
14. ¿Tiene confianza usted en la entidad?
- a) siempre
b) casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
15. ¿Genera confianza la entidad en sus trabajadores?
- a) Siempre
b) casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
16. ¿Existe liderazgo dentro de la entidad?
- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
17. ¿La entidad brinda las prestaciones de servicios?
- a) siempre
b) casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunc
e) Nunca
18. ¿usted tiene capacidad de poder administrar la entidad?
- a) siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
19. ¿La entidad ha logrado sus objetivos propuestos?
- a) siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca
e) Nunca
20. ¿La entidad brinda servicios de calidad?
- a) Siempre
b) Casi siempre
c) Algunas veces
d) Casi nunca

ENCUESTA QUE SE REALIZA PARA SABER SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILUS (GERENCIA DE ADMINISTRACION Y RECURSOS HUMANOS).
"MARQUE CON UNA "X" LAS SIGUIENTES PREGUNTAS"

I. DATOS GENERALES

Edad 27 Años
 Genero
 a) Masculino
 b) femenino

Lugar de procedencia PUECO TAY

II. PREGUNTAS

1. ¿Cumple con las reglas establecidas de la entidad?
 a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) nunca
2. ¿cree usted que se mantienen las reglas en la entidad?
 a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
3. ¿la entidad funciona según su organización establecido?
 a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
4. ¿La entidad está estructurado ordenadamente?
 a) siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
5. ¿cree que los trabajadores de la entidad actúan con ética?
 a) siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) nunca
6. ¿Los trabajadores Cumplen correcto desempeño laboral?
 a) siempre
 b) casi siempre
 c) algunas veces
 d) casi nunca
 e) Nunca
7. ¿Existe dialogo e interacción en la entidad?
 a) siempre
 b) casi siempre
 c) algunas veces
 d) casi nunca
 e) Nunca
8. ¿La entidad motiva a los trabajadores por cumplir correcto desempeño laboral?
 a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
9. ¿La entidad reconoce públicamente a sus trabajadores?
 a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
10. ¿La entidad brinda gratificaciones a sus trabajadores?

- a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
11. ¿La entidad propone metas a sus trabajadores?
 a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
12. ¿Cumple con el logro de metas que la entidad propone?
 a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
13. ¿Los trabajadores de la entidad son competentes?
 a) siempre
 b) casi siempre
 c) alguna veces
 d) casi nunca
 e) Nunca
14. ¿Tiene confianza usted en la entidad?
 a) siempre
 b) casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
15. ¿Genera confianza la entidad en sus trabajadores?
 a) Siempre
 b) casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
16. ¿Existe liderazgo dentro de la entidad?
 a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
17. ¿La entidad brinda las prestaciones de servicios?
 a) siempre
 b) casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunc
 e) Nunca
18. ¿usted tiene capacidad de poder administrar la entidad?
 a) siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
19. ¿La entidad ha logrado sus objetivos propuestos?
 a) siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca
 e) Nunca
20. ¿La entidad brinda servicios de calidad?
 a) Siempre
 b) Casi siempre
 c) Algunas veces
 d) Casi nunca

ENCUESTA QUE SE REALIZA PARA SABER SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS (GERENCIA DE ADMINISTRACION Y RECURSOS HUMANOS).
"MARQUE CON UNA 'X' LAS SIGUIENTES PREGUNTAS"

I. DATOS GENERALES

Edad 42 Años

Genero

- a) Masculino
b) femenino

Lugar de procedencia AmariPS

II. PREGUNTAS

1. ¿Cumple con las reglas establecidas de la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
2. ¿cree usted que se mantienen las reglas en la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
3. ¿la entidad funciona según su organización establecido?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
4. ¿La entidad está estructurado ordenadamente?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
5. ¿cree que los trabajadores de la entidad actúan con ética?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) nunca
6. ¿Los trabajadores Cumplen correcto desempeño laboral?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) algunas veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
7. ¿Existe dialogo e interacción en la entidad?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) algunas veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
8. ¿La entidad motiva a los trabajadores por cumplir correcto desempeño laboral?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
9. ¿La entidad reconoce públicamente a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
10. ¿La entidad brinda gratificaciones a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
11. ¿La entidad propone metas a sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
12. ¿Cumple con el logro de metas que la entidad propone?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
13. ¿Los trabajadores de la entidad son competentes?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) alguna veces
 - d) casi nunca
 - e) Nunca
14. ¿Tiene confianza usted en la entidad?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
15. ¿Genera confianza la entidad en sus trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
16. ¿Existe liderazgo dentro de la entidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
17. ¿La entidad brinda las prestaciones de servicios?
 - a) siempre
 - b) casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
18. ¿usted tiene capacidad de poder administrar la entidad?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
19. ¿La entidad ha logrado sus objetivos propuestos?
 - a) siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
20. ¿La entidad brinda servicios de calidad?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca